MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
CANADA

DIVISION DE LA RECHERCHE OPÉRATIONNELLE

RAPPORT ORD N° 9701

VIOLENCE DANS LES FAMILLES MILITAIRES ET VIOLENCE FAITE AUX FEMMES : DONNÉES QUALITATIVES

par

STEVE FLEMMING
SUSAN TRUSCOTT
ET
JOHN VERDON

NOVEMBRE 1997

National Defence

102-02378/

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

CANADA

DIVISION DE LA RECHERCHE OPÉRATIONNELLE

RAPPORT ORD N° 9701

VIOLENCE DANS LES FAMILLES MILITAIRES ET VIOLENCE FAITE AUX FEMMES : DONNÉES QUALITATIVES

par

STEVE FLEMMING
SUSAN TRUSCOTT
ET
JOHN VERDON

Recommandé par : _____ **Approuvé par :** _____
DRO (CAM) **DGRO**

Le présent rapport ne représente pas nécessairement les points de vue officiels du ministère de la Défense nationale du Canada

OTTAWA, CANADA **NOVEMBRE 1997**

ABSTRACT

At the request of the Senior Committee on Family Violence and Violence Against Women, the Directorate of Social and Economic Analysis conducted a study on family violence and violence against women in the CF. The findings of the study are contained in two reports. The first explored causes and statistical incidence of violence in the CF through a review of published literature and of existing studies and sources of quantitative data (ORD Report 9602, "Military Family Violence and Violence Against Women: Causes and Incidence", November 1996). In this, the second report, qualitative evidence gathered through interviews with personnel from NDHQ and a selection of Bases who have key roles in identifying and dealing with violence among CF personnel and their families is presented.

CONDENSÉ

À la demande du Comité principal sur la violence familiale et la violence faite aux femmes, le Directeur de l'analyse socio-économique a mené une enquête sur la violence familiale et la violence faite aux femmes dans les Forces canadiennes (FC). Les résultats de l'enquête sont contenus dans deux rapports. Dans le premier rapport, les causes et la fréquence d'actes violents au sein des FC sont examinées à travers la révision des documents publiés, des études existantes et des sources de données quantitatives sur le sujet (Rapport ORD 9602, *« Violence au sein des familles militaires et violence faite aux femmes : Causes et fréquences »*, novembre 1996). Le deuxième rapport met en lumière les caractéristiques qualitatives du problème grâce aux entrevues menées auprès du personnel du QGDN et de quelques bases choisies en fonction du rôle important qu'elles jouent dans l'identification et le traitement des cas de violence parmi le personnel des FC et leurs familles.

RÉSUMÉ

Le MDN a créé un Comité principal sur la violence familiale et la violence envers les femmes pour superviser toutes les initiatives prises en ce domaine dans les FC. Ce Comité a chargé au directeur — Analyse socio-économique (DASE), en décembre 1994, de mener une étude afin d'identifier la nature et le taux de violence dans les FC en se servant des sources de données existantes; d'examiner les causes de la violence; d'évaluer la manière dont le MDN recueille et diffuse l'information en ce domaine; et de rassembler les études pertinentes existantes, canadiennes et internationales, sur la violence dans les familles de militaires et la violence envers les femmes.

Les résultats de l'étude du DASE sont présentés dans deux rapports. Le premier examine toutes les données statistiques et les sources de données, et explore les causes de violence repérées dans la documentation et les études publiées. Dans le second rapport, celui que vous avez sous les yeux, sont résumées les conclusions tirées d'une série de plus de 40 entrevues approfondies dirigées par des fournisseurs de services des FC, dont l'expérience est reconnue. Des entrevues ont eu lieu au QGDN à Ottawa, à l'USFC Ottawa, à la BFC Trenton, à la BFC Halifax et à la BFC Gagetown en 1995.

Le but de cette collecte de données était de rassembler les renseignements du personnel des FC ayant une vaste et quotidienne expérience en matière de violence familiale et de violence envers les femmes, ainsi qu'en matière d'établissement de politique dans ce domaine. Ces employés ont exprimé leurs points de vue dans ce rapport et y décrivent :

- l'ampleur du problème de la violence dans les FC contemporaines;
- la façon dont les FC répondent aux incidents violents;

- les points faibles de la réponse des FC;
- la façon dont on peut améliorer la fourniture de services.

Parmi les personnes consultées, il n'a pas été possible d'arriver à un clair consensus sur l'étendue ou l'intensité de la violence que l'on découvre actuellement chez les militaires. Ces employés ont plutôt dénoncé des facteurs propres à la vie militaire qui favoriseraient vraisemblablement soit l'accroissement de la violence chez les membres des FC et dans leurs familles (par exemple la séparation des époux, le stress, le gel des soldes, et la difficulté pour les épouses d'obtenir un emploi dans le civil) sa diminution (plus de sévérité visant la consommation d'alcool, une plus grande prise de conscience quant à ce problème, une amélioration dans le recrutement du personnel, etc.). Le processus qui aboutit à la découverte d'incidents violents est un processus complexe; une grande partie de ces incidents reste cachée et le reste n'est dévoilé qu'à travers une multitude d'organismes et de sources différentes à la fois militaires et civiles. Alors qu'il existe des points forts dans la manière dont les FC gèrent la violence, certaines personnes consultées dénoncent une gamme d'obstacles cruciaux à la prestation efficace des services et, par conséquent, à la réduction du taux de violence.

La faiblesse dominante identifiée par les personnes qui ont répondu à l'étude tient à la **mauvaise coordination de la réponse**. En effet, agences et bureaux sont souvent incapables d'agir de concert pour veiller à ce que les ressources appropriées soient affectées à un problème donné. Il existe aussi des doutes concernant la **qualité des services civils** à l'égard des problèmes des militaires et de leurs familles. Il existe aussi de la part de certaines épouses et de certaines femmes militaires la **crainte d'une vengeance** si elles dénoncent la violence qui leur est faite. Dans ce rapport, nous formulons une série de recommandations (sans détermination des coûts connexes) afin d'encourager l'adoption de nouvelles manières d'aborder le problème.

TABLE DES MATIÈRES

ABSTRACT i

CONDENSÉ i

RÉSUMÉ ii

TABLE DES MATIÈRES iv

REMERCIEMENTS v

INTRODUCTION 1

CONTEXTE 3

MÉTHODE 3

VIOLENCE DANS LES FAMILLES DE MILITAIRES ET VIOLENCE FAITE AUX FEMMES - FRÉQUENCE ET PROCESSUS 5

ORGANISMES ET RESSOURCES EN PLACE 13

FAIBLESSES DANS LA PRESTATION DES SERVICES 26
- MAUVAISE COORDINATION DES INTERVENTIONS 28
- QUALITÉ DES SERVICES CIVILS 45
- CRAINTE DES REPRÉSAILLES POUR AVOIR SIGNALÉ DES CAS DE VIOLENCE 47
- RÉDUCTION DES COMPÉTENCES JURIDIQUES DE L'ADMINISTRATION MILITAIRE 49
- MANQUE DE SENSIBILISATION AUX SERVICES 51
- MAUVAISE ATTRIBUTION DES RESSOURCES 52
- MANQUE DE SOUTIEN POUR LES RÉSERVISTES 54
- MANQUE DE SOUTIEN POUR LES HOMMES 54

RECOMMANDATIONS 55

RÉSUMÉ 59

RÉFÉRENCES 62

ANNEXE A : Organismes et personnel ayant fourni des données qualitatives .. A-1

ANNEXE B : Exemples de projets locaux B-1

REMERCIEMENTS

Il est impossible de poursuivre une recherche de cette nature sans l'aide précieuse des membres du personnel de nombreuses unités. Au nom du Comité principal et de l'équipe de recherche, j'adresse nos sincères remerciements à tout le personnel (annexe A) qui a participé aux interviews et fourni des données pour appuyer cette étude.

LA VIOLENCE DANS LES FAMILLES DE MILITAIRES ET LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES : DONNÉES QUALITATIVES

INTRODUCTION

1. La violence dans les familles canadiennes et la violence envers les femmes ont fait l'objet d'une recherche aussi vaste qu'approfondie à la suite d'une initiative interministérielle du gouvernement fédéral en 1991. On a créé au sein du MDN un Comité principal sur la violence familiale et la violence envers les femmes dans les FC pour superviser toutes les activités entreprises en ce domaine. Comme c'est le cas dans tous les autres secteurs de la société canadienne, la violence chez les militaires et dans leurs familles est profondément destructrice. Le Comité principal a chargé le directeur — Analyse socio-économique (DASE), en décembre 1994, de mener une étude portant sur les points suivants :

a. l'incidence des cas déclarés de violence familiale et de violence envers les femmes dans les Forces canadiennes d'après les sources de données ministérielles;

b. l'identification des facteurs connus à l'origine de la violence familiale et de la violence envers les femmes;

c. l'évaluation des stratégies ministérielles de collecte et de partage de l'information sur la violence familiale et la violence envers les femmes;

d. l'identification et le rassemblement des études canadiennes et autres sur la violence dans les familles de militaires et la violence envers les femmes.

2. Ce second rapport présente les résultats de l'étude terminée. Le premier, publié séparément[1], étudiait les causes et l'incidence statistique de la violence dans les FC. Cette étude se basait sur un examen de la documentation publiée à ce sujet, sur des études existantes ainsi que sur des sources de données quantitatives. Ce second rapport décrit le point de vue qualitatif des témoignages rassemblés au cours d'interviews avec des membres du personnel du QGDN et de certaines bases, personnel qui joue un rôle clé auprès des membres des FC et de leurs familles en ce qui touche l'identification et la gestion à la violence. Le premier rapport met l'accent sur les renseignements obtenus quant au degré de violence prévalant dans les FC et examine les données et les conclusions des études existantes, y compris la documentation non classifiée. Dans le présent rapport, la recherche s'attache à définir les points de vue et à décrire les expériences du MDN et des membres des FC qui traitent du problème de la violence, à la fois en ce qui concerne l'élaboration et l'application des politiques, jour après jour, chez les militaires et dans leurs familles. Dans les sections qui suivent, ce rapport examine les cas de violence et les processus qui permettent de les identifier, décrit les organismes et les ressources en place permettant de les traiter, identifie les points faibles en matière de services et établit une série de recommandations.

3. Du fait de la nature qualitative du présent rapport, il ne donne pas d'estimations statistiques de l'incidence du problème. De même, il n'en examine pas le côté théorique et ne se lance pas dans d'autres débats; on trouvera ces sujets traités en détail dans le premier rapport. Par contre, ce second rapport tient compte des observations et des recommandations sur les changements à faire parmi le personnel qui, à tous les niveaux, constate le problème et tente de le résoudre. Essentiellement, les chercheurs demandent à ces personnes expérimentées d'aider à trouver des réponses aux questions suivantes :

---

[1] TRUSCOTT, S. et T. WAIT, « Violence dans les familles militaires et violence faite aux femmes : Causes et fréquences », Rapport ORD 9602, novembre 1996.

Quelle est l'ampleur du problème tel qu'il existe à présent? Comment le « système » y répond-il? Quels sont les points faibles de cette réponse et quelles solutions aideraient à réduire le nombre des cas de violence dans le milieu militaire et à améliorer la manière dont les FC traitent les problèmes une fois qu'ils sont décelés?

CONTEXTE

4. Le premier rapport donne une description détaillée du contexte qui a mené à la création du Comité principal et à cette recherche. En résumé, le DASE a procédé à cette étude pour répondre aux besoins du Comité en renseignements immédiats. À court terme, les données et les conclusions devront servir à l'application de la nouvelle Ordonnance administrative des Forces canadiennes (OAFC) sur la violence familiale et la violence envers les femmes. L'étude et l'OAFC représentent des étapes dans l'établissement d'une nouvelle approche du Comité principal pour le traitement du problème de la violence.

MÉTHODOLOGIE

5. Le choix des techniques utilisées pour recueillir le point de vue du personnel qui est appelé à intervenir lorsqu'il se produit des épisodes de violence et qui doit en assurer la résolution a été déterminé par la nature même du problème. En effet, ce genre de problème transcende les limites sectorielles du Ministère et des Forces canadiennes. Il se manifeste rarement en public ou ouvertement au sein d'une unité. Ses conséquences sur les plans juridique, moral, social et psychologique sont graves et nombreuses, et elles influencent l'efficacité et la cohésion de l'unité. Aussi, ce problème n'est pas du ressort d'un seul bureau, d'un seul organisme ou d'un seul commandant.

6. On a conçu un protocole d'entrevue intensif et semi-structuré (voir Chirban : 1996 et Merton et autres : 1956) auquel se sont soumis plus de 40 militaires du QGDN, de l'USFC d'Ottawa, de la BFC Gagetown, de la BFC Trenton et de la BFC Halifax en 1995. Nous avons choisi cette stratégie dans le but d'optimiser la portée et l'échantillonnage d'information et d'idées dans une population diversifiée de répondants. Cette enquête englobe du personnel dont les responsabilités ou les fonctions concernent la violence à tous les échelons, notamment des commandants de bases ou d'unités, des officiers d'administration de la base, des officiers de service social, des officiers de sélection du personnel, des officiers de la Police militaire, des aumôniers, des médecins militaires, du personnel des Centre de ressources pour les familles des militaires, du personnel dans les directions intéressées du QGDN et bien d'autres personnes susceptibles de jeter une lumière nouvelle sur le problème. Les entrevues ont duré de 40 minutes à deux heures. Vous trouverez la liste complète des répondants ci-jointe à l'Annexe A du présent rapport.

7. Pour élaborer le protocole d'entrevue, nous nous sommes fondés sur la définition de la violence choisie pour l'étude principale qui inclut les termes violence et abus. A ce sujet, il convient de souligner qu'il n'existe pas de consensus sur les gestes ou les incidents qui relèvent de la violence familiale et de la violence faite aux femmes. Aux fins de la présente enquête, nous avons utilisé la définition qui figure dans l'OAFC 19-42 :

> « (Par violence en milieu familial ou violence familiale, on entent l'emploi ou la menace de l'emploi de la force physique ou tout autre mauvais traitement, y compris notamment l'agression, l'agression sexuelle, la violence verbale ou la négligence, à l'endroit d'un conjoint ou d'un ami, d'un enfant, d'un parent ou d'un autre membre de la famille qui habite dans la même résidence, ou dont la garde a été confiée au militaire, traitement qui normalement serait nuisible à sa santé physique ou mentale. »

8. Avant d'exposer les conclusions tirées des entrevues, une dernière mise en garde s'impose : l'information et les recommandations qui suivent dépeignent le plus fidèlement possible les points de vue du personnel chevronné dans ce domaine. Ces points de vue ont été inclus dans le but d'exposer de façon aussi détaillée que possible certains aspects du problème de la violence. Ils ne reflètent pas les décisions relatives aux programmes ou aux orientations stratégiques et doivent être perçus uniquement comme des observations et des propositions des répondants.

VIOLENCE DANS LES FAMILLES DE MILITAIRES ET VIOLENCE FAITE AUX FEMMES - FRÉQUENCE ET PROCESSUS

9. Comme nous l'avons fait remarquer plus tôt, nous mettons ici l'accent sur la violence dans les FC et dans les familles des militaires comme la perçoit le personnel de service qui travaille depuis longtemps dans ce domaine. Le premier rapport de l'étude décrit en détails l'ensemble du problème au-delà du milieu militaire de la violence familiale et de la violence faite aux femmes ainsi que les théories qui prévalent dans les divers ouvrages sur le sujet. Dans le présent rapport, nous avons tenté de brosser un tableau de la violence dans les FC, des mesures entreprises pour aborder ce problème ainsi que de la façon dont les FC peuvent intervenir de manière plus efficace. Dans la plupart des cas, l'utilisation générique du terme « violence » désigne tous les actes définis comme étant violents ou abusifs dans l'OAFC. Cette conceptualisation correspond à celle qui est généralement adoptée pour la collecte de données civiles dans ce secteur.

FRÉQUENCE

10. Le premier rapport de la présente étude (Truscott et Waite, 1996) évaluait les aspects spécifiquement quantitatifs de la fréquence de la violence dans la société canadienne et dans les Forces canadiennes. On y concluait que la violence se manifeste visiblement à tous les échelons des FC, mais qu'elle est encore plus évidente chez les jeunes militaires, les militaires du rang et au sein du Commandement de la Force terrestre. Entre 500 et 700 cas de violence ont été signalés tous les ans à la police militaire entre 1991 et 1994, soit un taux de signalement moins élevé que celui auquel on pourrait s'attendre si l'on se fie aux statistiques canadiennes et américaines générales sur les taux de violence. Le rapport tenait également compte de la fréquence des actes d'inconduite sexuelle et de violence cernés par les travailleurs sociaux, par les Centres de ressources aux familles et d'autres sources. Divers facteurs limitent toutefois la précision des données sur la fréquence de la violence dans les FC, et le rapport recommandait plusieurs améliorations sur le plan des méthodes de collecte de données qui pourraient permettre de mieux saisir le problème. Cette recherche se penche sur la fréquence du problème en examinant les points de vue et le jugement des fournisseurs de services et des hauts gradés des FC.

11. Comme dans les analyses portant sur l'ensemble de la société canadienne, nos répondants ont exposé trois points de vue dominants sur la façon dont la fréquence des épisodes de violence dans les FC semble évoluer ces dernières années. Certains soutiennent que nous ne voyons qu'une infime partie de la réalité, que la fréquence de la violence au sein des familles militaires et de la violence faite aux femmes est très élevée et qu'elle ne semble pas en voie de diminuer. D'autres sont convaincus que la fréquence a considérablement baissé depuis quelques années grâce aux changements considérables sur le plan des attitudes des militaires et de l'effet positif des programmes des FC. Un

troisième groupe estime que le taux de violence constaté au sein des FC est le même que le taux de violence dans le reste de la société canadienne.

12. Nos répondants ont cerné une vaste gamme de facteurs militaires qui, selon eux, tendent à influencer la fréquence à laquelle la violence se manifeste. Les facteurs qui contribuent à faire augmenter la fréquence de la violence sont énumérés ci-dessous. Le lecteur pourra constater que beaucoup d'entre eux comportent des caractéristiques communes.

a. La fréquence et l'intensité des déploiements opérationnels. Le nombre croissant de militaires qui participent à des missions de maintien de la paix plus dangereuses que jamais au cours des dernières années jumelé à une réduction considérable des effectifs ont contribué à l'augmentation du stress quotidien dans les familles de militaires.

b. L'économie. À cause du gel prolongé des salaires, le taux réel de rémunération a baissé alors que les frais fixes ont augmenté. Les conjoints ont plus de difficulté à se trouver des emplois.

c. L'isolement des conjoints. La fréquence des séparations, l'affectation dans des régions où les conjoints n'ont pas de parenté, où ils éprouvent des problèmes de langue ainsi que le rapport de plus en plus faible entre les conjoints civils et les unités militaires sont autant de facteurs qui engendrent un isolement accru des conjoints civils et leur fait graduellement perdre la capacité de régler les problèmes dans une relation de violence ou tout simplement de sortir de cette relation.

d. Le stress. L'effet cumulatif du stress de la vie d'aujourd'hui est considérable. En plus des autres facteurs énumérés dans la présente section, ajoutons l'incertitude au sujet de l'avenir, le moral à la baisse, la réduction des effectifs, l'accroissement de la charge de travail, le chômage des conjoints, le stress dû à un incident critique (SDIC), les difficultés de la préparation en vue d'un déploiement et l'adaptation après le retour du conjoint ainsi que les autres caractéristiques contemporaines de la vie militaire qui contribuent, en fin de compte, au niveau élevé de stress dans les familles et parmi le personnel.

e. Les opérations. On estime que la fréquence de la violence est plus élevée parmi les unités opérationnelles ou de combat, ceci à cause d'un ensemble de facteurs : le niveau de scolarité moins élevé, une plus grande agressivité, la jeunesse du personnel, l'influence réduite du personnel à l'extérieur de l'unité dans le domaine de la santé et les autres secteurs. Certains répondants soutiennent que la nature exagérément masculine de l'entraînement opérationnel, qui décourage toute expression d'émotions et la résolution consensuelle des problèmes, est toujours un facteur qui contribue à la violence.

f. La scolarité. Les conjoints civils ont aujourd'hui un niveau de scolarité plus élevé, ce qui peut engendrer un sentiment de précarité ou créer des problèmes de contrôle chez le conjoint militaire, et donner lieu à des tensions accrues lorsque le conjoint civil doit trouver un emploi lors des affectations.

g. Le caractère impersonnel du milieu. Plus les bases ou les unités sont grandes, plus le problème est grave; les plus petites garnisons sont plus propices à la création de liens communautaires serrés et il est plus difficile d'y camoufler les problèmes. Un plus grand nombre de militaires vivent « de façon économique » dans les plus grandes bases où la vie de famille est moins exposée aux regards des autres militaires.

h. Les déploiements. Lorsqu'elles sont déployées à l'étranger, les unités doivent parfois mener leurs activités indépendamment des autorités locales, ce qui peut donner le sentiment d'être exempt des règles normales de conduite et accroître les probabilités d'épisodes de violence à leur retour au Canada.

i. La réinsertion. Pendant les déploiements, la famille doit s'adapter considérablement, notamment lorsque le conjoint devient un « parent seul » pour de longues périodes de temps et doit mettre au point une routine familiale nouvelle et relativement indépendante. Ces bouleversements peuvent exacerber une situation déjà difficile pour le militaire qui réintègre son foyer.

j. Intégration hommes-femmes. Certains hommes éprouvent encore de la difficulté à savoir quelle attitude adopter lorsqu'ils doivent interagir avec des femmes dans des rôles militaires. Ils se sentent mal à l'aise et ne savent pas exactement ce qui constitue du harcèlement. Les officiers et les MR plus jeunes ont souvent moins de difficulté à accepter et à apprécier un environnement mixte, alors que les officiers et les MR plus âgés semblent évoluer plus lentement ou le font à contrecoeur. Le concept du « soutien de famille » a toujours une influence puissante qui empêche beaucoup d'hommes de considérer les femmes comme leur égale.

k. Fermetures de bases. Ce phénomène complique l'obtention d'une affectation dans une région à proximité de la parenté.

l. Conjoints non-canadiens. Certains militaires qui participent à des déploiements à l'étranger reviennent au Canada avec des conjoints qui ne sont pas Canadiens. Ceux-ci sont souvent très isolés à cause de la langue et d'autres facteurs culturels. Par conséquent, ils sont moins portés à signaler des incidents de violence aux autorités canadiennes.

m. Libéralisation. La réduction des règlements qui limitent les contacts entre les jeunes hommes et femmes du personnel, particulièrement dans les installations de type caserne, augmente les probabilités de problèmes. On estime également que les changements dans la nature des relations chez les Canadiens et le déclin des valeurs familiales traditionnelles contribuent au problème.

13. Les facteurs qui, de l'avis de nos répondants, contribuent à réduire la fréquence de la violence sont les suivants :

a. La tolérance à la baisse envers l'alcoolisme. On juge que les efforts déployés au cours des dernières années pour éliminer les abus d'alcool de la vie sociale des militaires ont contribué à réduire la propension de ces derniers à utiliser la violence dans leur vie familiale.

b. Le niveau de scolarité. De nos jours, les recrues sont plus instruites que jamais auparavant et sont plus sensibilisées aux effets néfastes d'un comportement violent. De même, les conjoints sont aussi plus informés, plus enclins à signaler les incidents de violence et moins portés à demeurer dans des relations violentes.

c. Amélioration de la sélection. L'amélioration des procédures de sélection instituées ces dernières années a permis de réduire le nombre de personnes portées sur la violence au niveau du recrutement.

d. Centre des ressources familiales. Ces organismes fournissent toute une gamme de services de counselling, d'aiguillage et de diffusion d'information qui aident les militaires et leurs familles à faire face aux séparations et aux autres grandes sources de stress.

e. Réduction du rôle du mess. On s'attend de moins en moins à ce que les militaires participent à la vie du mess aux dépens de la vie familiale, un facteur qui joue en faveur des familles.

f. Formation de sensibilisation. Les efforts appréciables déployés pour sensibiliser les militaires aux questions de violence semblent avoir porté fruits.

g. Autodiscipline. De nos jours, l'entraînement militaire est plus axé sur l'autodiscipline et le contrôle que par le passé. Cet entraînement nécessite en outre que le personnel surveille son propre comportement.

h. Déploiements. Les jeunes militaires qui participent à des déploiements internationaux vers des régions en conflit arrivent à maturité plus rapidement. D'ailleurs, lorsque ces derniers reviennent au Canada après ce genre de mission, ils apprécient mieux la valeur des droits fondamentaux de la personne.

i. Soutien de l'unité. Les régiments, les divisions et les unités offrent de plus en plus de mécanismes de soutien aux familles dont un des membres est parti en déploiement.

14. Ces listes ne se veulent pas exhaustives, elles ont plutôt pour but de cerner les principaux facteurs militaires qui influencent la fréquence de la violence dans les familles militaires et parmi les femmes en uniforme. Si les points de vue de nos répondants peuvent sembler contradictoires, il ne faut y voir qu'une confirmation de la complexité du problème et examiner ces contradictions pour mieux déterminer les aspects du problème que nous comprenons moins. Nos répondants ont recommandé plusieurs mesures pour éliminer les facteurs qui, selon eux, augmentent la fréquence de la violence. Ces recommandations sont exposées dans une section ultérieure du rapport où nous résumons toutes les recommandations découlant de la présente étude.

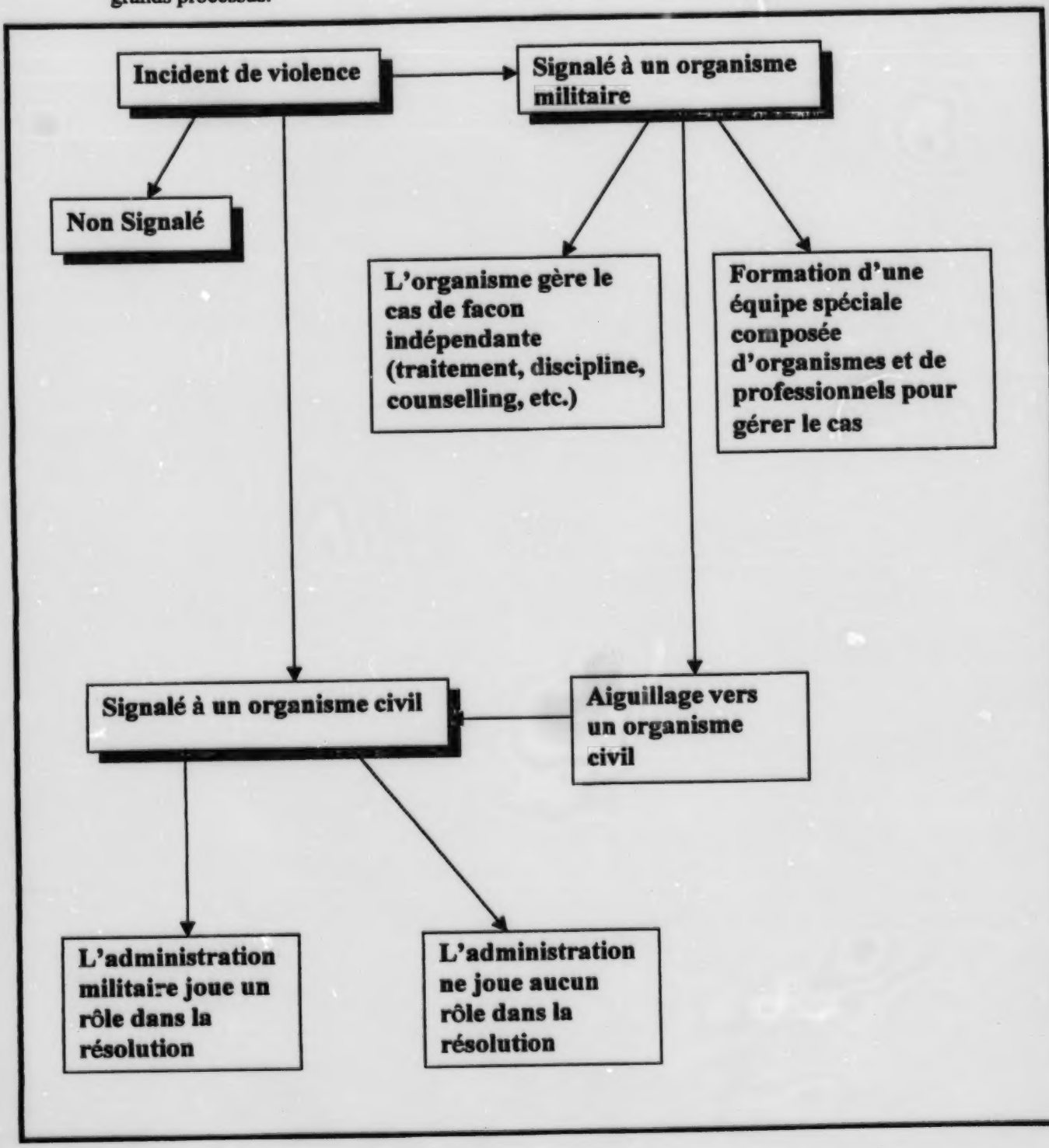
15. L'absence d'une définition de la violence que tous peuvent comprendre nous a compliqué la tâche d'obtenir les points de vue des répondants sur la fréquence de la violence. Une telle lacune, surtout parmi les fournisseurs de services qui traitent directement avec ce problème, prouve de façon éloquente l'existence de lacunes systématiques.

PROCESSUS

16. La Figure 1 illustre le processus d'intervention dont on se sert le plus souvent lorsque des cas de violence sont signalés. Soulignons qu'une proportion considérable d'incidents de violence ne sont jamais signalés. Lorsqu'un incident est signalé à un organisme militaire, trois issues sont possibles : l'organisme qui reçoit la plainte la traite de façon indépendante; on forme une équipe spéciale d'organismes et de personnel compétents pour gérer le cas; on réfère la question à un organisme civil. Lorsqu'un incident est signalé ou confié à un organisme civil, celui-ci peut traiter le cas en collaboration avec les autorités militaires ou il peut le faire sans aucune participation militaire.

17. Cet aperçu simplifié du processus d'intervention dans les cas de violence détermine les tâches qu'il faut accomplir en vue d'améliorer notre approche en matière de violence dans les familles militaires et de violence faite aux femmes. Premièrement, il va de soi que nous devons réduire la fréquence des incidents de violence. Deuxièmement, il faut également faire baisser la proportion d'incidents non signalés. Troisièmement, lorsqu'un incident est signalé à un organisme militaire, il importe de mobiliser les ressources nécessaires pour gérer et résoudre le cas. S'il s'agit de ressources civiles, les organismes militaires doivent à la fois veiller à ce que le problème connaisse une

résolution satisfaisante et faire en sorte que le problème ne soit pas dissimulé. Toute l'information et les recommandations énoncées dans le présent rapport visent à étayer ces grands processus.



ORGANISMES ET RESSOURCES EN PLACE

18. Dans la présente section, nous décrivons les ressources actuellement mises à contribution pour traiter les cas de violence. La Figure 2 énumère les principaux organismes civils et militaires qui jouent un rôle dans ce processus. Bien que nous ayons inclus les ressources civiles, nous ne les avons pas décrites en détails. L'aide de ces organismes ne nous a pas permis d'isoler un « cheminement » type des incidents. Chaque organisme, lorsqu'on lui signale un cas de violence, oriente ses activités en fonction d'impératifs distincts sur le plan des procédures, des dispositions réglementaires, des aspects juridiques et autres. Ces facteurs varient selon les bases et les unités, et prennent encore plus d'importance dans les petits emplacements où l'absence d'une personne compétente connue ou d'un organisme responsable peut inciter un organisme à adopter une stratégie indépendante. Nous avons d'ailleurs constaté que ce genre de situation n'est pas rare, même dans les emplacement de plus grande envergure, puisque les projets ayant pour but de coordonner les ressources de plusieurs organismes ne vont généralement pas plus loin que l'affectation des principaux membres du personnel. Nous traitons de ce problème particulier et d'autres dans la section suivante. Dans le reste de la présente section, nous décrirons la gamme des responsabilités et des mesures prises par chacun des principaux organismes militaires lorsqu'un cas de violence est signalé.

19. La façon dont on apprend l'existence du problème est un des aspects les plus contrariants du processus de la violence. L'administration militaire apprend l'existence d'un incident de violence ou d'un problème croissant dans des circonstances nombreuses et variées, dont beaucoup se prêtent mal à l'établissement de procédures claires. Dans chaque cas, un ensemble de facteurs complexes entre en jeu pour déterminer s'il existe une solution militaire ou comment en trouver une. Nous devons absolument déterminer

les responsabilités et les rôles que les principaux organismes militaires assument à l'heure actuelle dans les mécanismes de résolution des problèmes de violence. Ci-dessous, nous décrivons chaque organisme et les mesures qu'il prend lorsqu'on lui signale un incident de violence.

POLICE MILITAIRE

20. Le rôle et les fonctions des unités et des agents de la Police militaire (PM) au sein des FC ont énormément changé au cours des dernières années. La plupart de ces changements ont diminué la capacité de la Police militaire de réduire la violence dans les familles militaires. Le processus pour aviser la Police militaire d'un problème est donc plus formel qu'auparavant. La Police militaire a maintenant des contacts plus limités avec le personnel à l'extérieur des bases et, en général, elle n'a connaissance des problèmes que lorsqu'elle en est directement avisée par un plaignant ou par le personnel de service, ou encore lorsqu'elle en est avisée après coup par la police civile. Lorsque les agents de la Police militaire sont appelés à jouer un rôle dans un incident, ils doivent, dans la plupart des cas, se conformer à des directives et à des procédures précises.

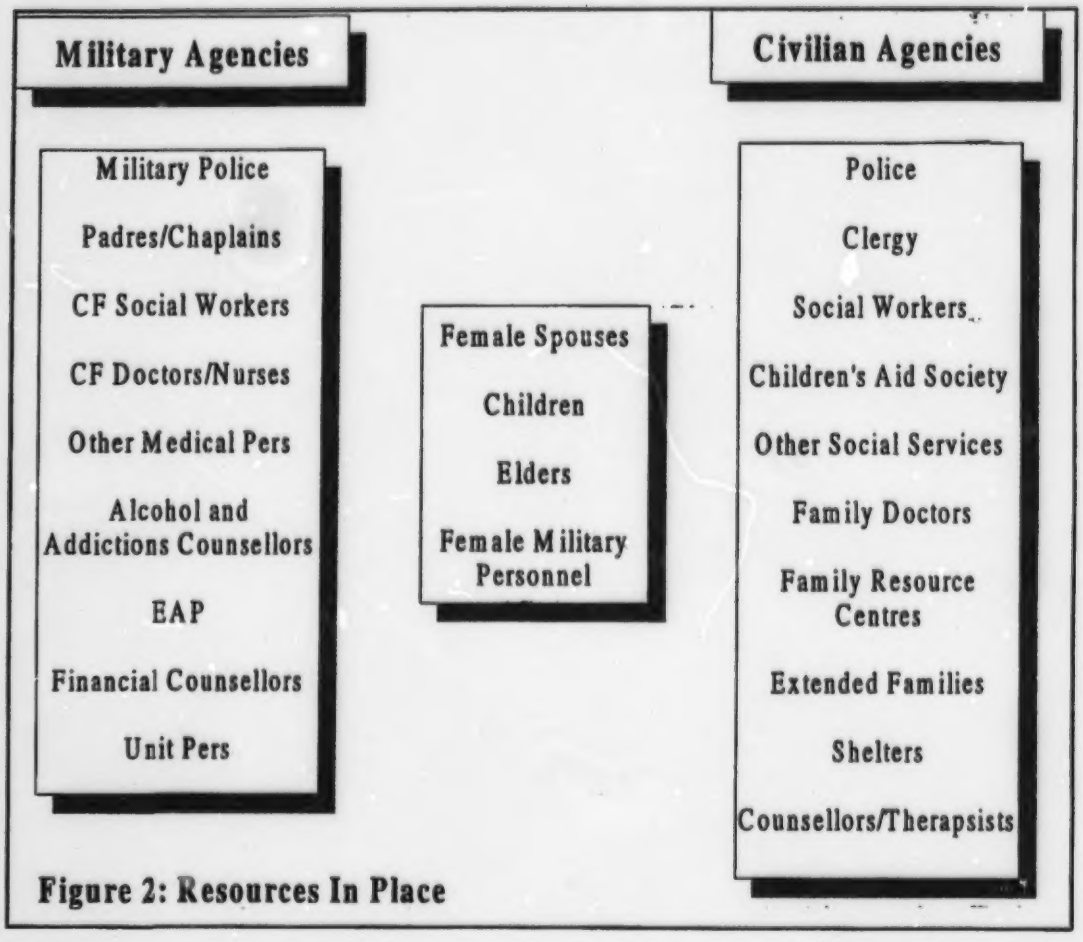


Figure 2: Resources In Place

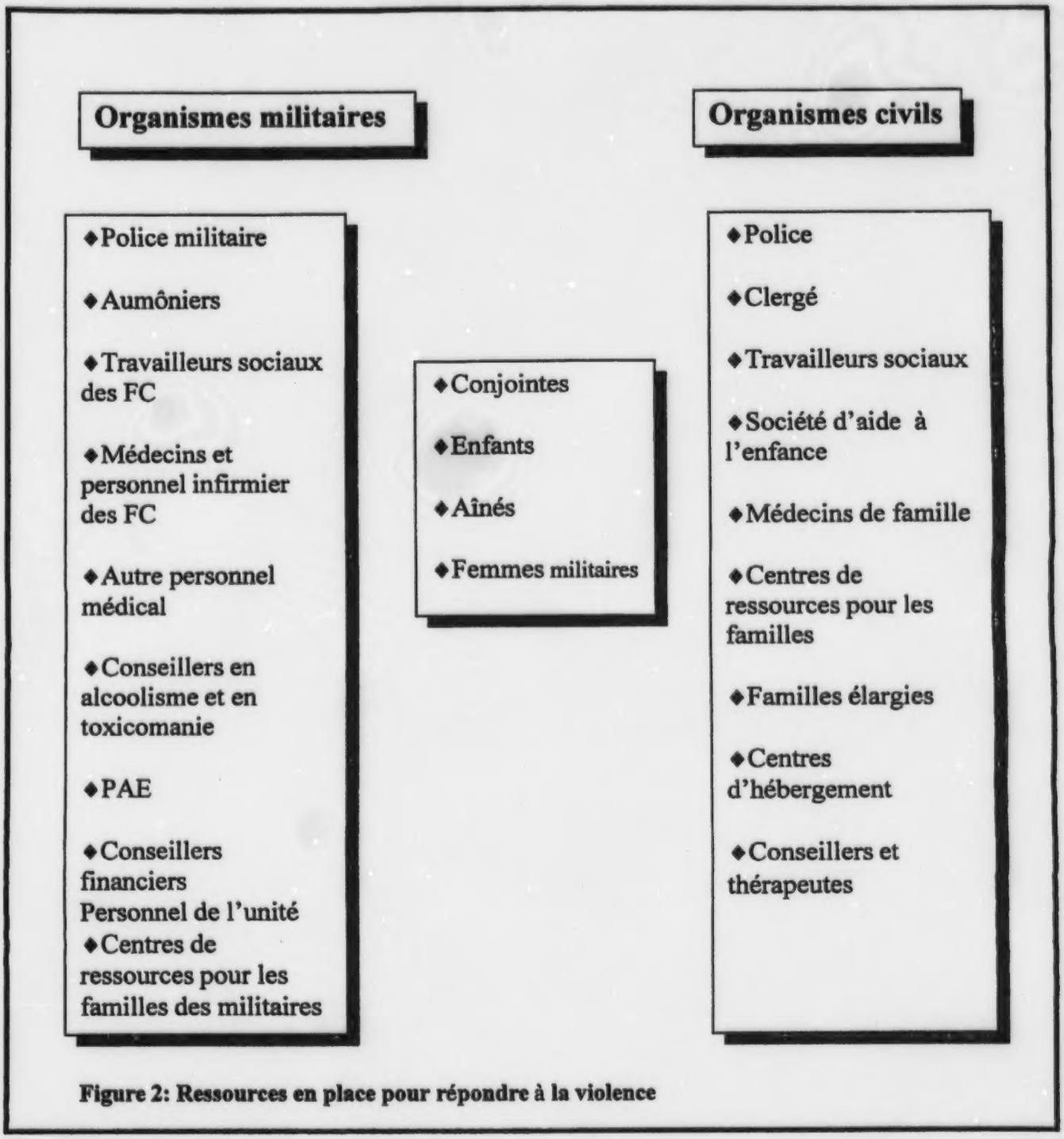


Figure 2: Ressources en place pour répondre à la violence

21. La Police militaire est chargée de la sécurité de la base et doit veiller au maintien de l'ordre, avant tout dans le secteur opérationnel et seulement ensuite dans les familles. En fait, dans certains emplacements, les agents de la Police militaire ne patrouillent plus dans le secteur des logements familiaux (LF); cette compétence appartient maintenant à la police civile. Par le passé, l'officier de service de la base pouvait accompagner les agents de la Police militaire lorsqu'ils devaient intervenir dans un incident. L'officier avait alors le pouvoir de confiner un militaire à ses quartiers. Les policiers civils n'ont pas cette latitude pour réagir à un incident. Cependant, ils signalent généralement un incident dans lequel un militaire est impliqué à la Police militaire.

22. Certains emplacements sont dotés d'un centre d'intervention d'urgence où l'on peut appeler les agents de la PM en renforcement. Cependant, lorsqu'ils interviennent, les agents de la PM ont la responsabilité considérable de prendre les décisions et les mesures qui conviennent. Ils doivent informer le militaire de ses droits, lui demander s'il souhaite que la Police militaire intervienne et peuvent faire appel à un aumônier ou à un travailleur social si on le leur demande.

23. La Police militaire ne se mêle pas des cas de harcèlement; ces cas relèvent de l'administration. Tous les cas d'agression sexuelle sont traités par la police civile. En général, les agents de la PM ne sont appelés que si le cas a une connotation clairement militaire, c'est-à-dire lorsque les deux protagonistes sont des militaires. Si une agression sexuelle se produit sur une propriété du MDN, la PM doit en informer la police civile, et ce n'est que lorsque cette dernière décide de ne pas mener d'enquête que la Police militaire pourra poursuivre ses démarches.

24. Lorsque la police civile inculpe un militaire, un officier est généralement désigné pour observer les procédures, faire état des résultats du cas et se procurer la documentation pertinente. Ces documents pourront servir aux procédures administratives subséquentes, comme une libération. Tandis que l'officier de liaison du tribunal militaire a connaissance des cas cités devant le système judiciaire, la qualité de la liaison entre la police civile et la Police militaire dépend surtout des relations personnelles et des dispositions locales entre les membres des deux unités. À l'heure actuelle, cette relation représente la meilleure chance qu'a la Police militaire d'être tenue au courant des incidents de violence.

AUMÔNIERS MILITAIRES

25. Une proportion considérable de situations de violence sont d'abord signalées aux aumôniers. Pour beaucoup de gens, l'aumônier est la première personne à qui les militaires qui ont des problèmes ou les membres de leurs familles peuvent s'adresser, particulièrement pendant les déploiements. Mis à part leur rôle clérical, les aumôniers sont perçus comme étant des gens à la fois neutres et influents au sein de l'administration militaire, et, à ce titre, on communique souvent avec eux après un incident de violence. En outre, leurs nombreuses fonctions - heure de l'aumônier, visites aux familles, déploiements avec le personnel opérationnel et autres - leur permettent d'être informés des problèmes. Les aumôniers n'ont aucun ensemble de procédures ou de directives claires sur lequel s'appuyer pour les aider à déterminer une marche à suivre dans les cas de violence (exception faite des cas de violence envers les enfants, pour lesquels on a établi des procédures juridiques concernant la notification aux autorités). Fait encore plus important, les membres du personnel savent qu'ils peuvent se confier aux aumôniers sous le sceau de la confidentialité conféré par la « confession », une mesure de protection qu'aucun des autres fournisseurs de service n'est, à leur avis, en mesure d'offrir.

26. Souvent, l'aumônier joint ses efforts à ceux d'un travailleur social ou d'un officier médical dans le contexte d'une équipe d'intervention, et on leur demande de plus en plus de se charger du counselling et des autres formes d'aide dans ce secteur. Les aumôniers reconnaissent que, dans la plupart des cas, on fait tôt ou tard appel au travailleur social, et pourtant, ils estiment être la principale organisation de première ligne dans la plupart des nouveaux cas. Ils ont tendance à caractériser la majeure partie de leurs activités comme une « lutte contre l'incendie », et se perçoivent comme des généralistes plutôt que comme des conseillers à long terme, même si certains d'entre eux ont suivi diverses formations en counselling et autres sciences connexes et, par conséquent, sont parfaitement qualifiés. En fonction vingt-quatre heures par jour, les aumôniers sont appelés à intervenir dans des incidents de violence pendant qu'ils assument le rôle d'aumônier en fonction lorsque la Police militaire ou d'autres membres du personnel le leur demandent. Ils sont souvent les premiers « professionnels du service social » à intervenir dans ces situations et ils se considèrent comme un agent calmant indispensable pour créer l'espace dans lequel un militaire ou son conjoint peuvent reprendre le contrôle. Dans certaines circonstances, les aumôniers parviennent à prendre des dispositions pour qu'on accorde au militaire une période de réflexion de deux semaines en caserne, loin de sa famille. L'orientation pastorale des aumôniers les oblige à décourager le divorce et à mettre l'accent sur la survie du couple en réduisant la menace qui plane sur le partenaire violent qui, ainsi, se sentira plus enclin à parler de son comportement.

27. Bien qu'il n'y ait pas d'aumônier dans toutes les unités, ces derniers ont beaucoup plus de contacts avec le personnel militaire qu'aucun autre organisme de service. Ainsi, les aumôniers ont plus d'occasions d'apprendre à connaître les militaires et leurs familles, d'établir un rapport de confiance et de créer des liens. Grâce à ce contact régulier, ils sont

mieux placés que quiconque pour faire de la prévention. Cependant, les femmes militaires ont moins tendance à faire appel à l'aumônier, car très peu d'aumôniers sont des femmes.

28. Malgré le rôle central que jouent les aumôniers sur le plan du dépistage et de l'intervention initiale dans les cas de violence, ils disposent de très peu d'outils à part leur propres ressources. Les aumôniers ne peuvent pas orienter les cas vers des organismes civils, seuls les travailleurs sociaux et le personnel médical disposent de fonds à cette fin. Souvent, les aumôniers s'impliquent activement dans des situations ou des demandes fondées sur des considérations humanitaires, mais seul le travailleur social peut documenter des changements apportés pour des raisons humanitaires. Les aumôniers, s'ils sont souvent en mesure d'utiliser des programmes et des politiques rigides à l'avantage de personnes en détresse, par exemple pour aider un conjoint civil séparé qui souhaite retourner chez lui dans une autre province, prennent des risques lorsqu'ils exécutent ce genre de tour de force. Nous examinerons en détails le rôle et les fonctions des aumôniers tout au long du présent rapport.

PERSONNEL DE SERVICE SOCIAL ET PERSONNEL MÉDICAL

29. Tandis que dans de nombreuses bases, quelques organismes et groupes de membres du personnel comme les officiers de service social, les officiers médicaux, le personnel infirmier, les infirmières et infirmiers en santé communautaire ainsi que d'autres employés sont distincts sur le plan organisationnel (une distinction qui a toutefois tendance à disparaître; les travailleurs sociaux, par exemple, relèvent maintenant des médecins-chefs de la base), la nature de leur relation avec les problèmes de violence et la résolution de ces problèmes est essentiellement la même.

30. Dans certains emplacements, les travailleurs sociaux sont les principaux agents d'intervention dans les problèmes de violence. Ailleurs, cependant, leur rôle se limite à offrir des thérapies et du counselling spécialisés et ils sont rarement en contact avec les problèmes quotidiens des familles de militaires. Nous explorerons plus tard les détails de cette situation. Ils sont mis au courant des problèmes de violence directement par leurs clients ou lorsqu'un médecin ou un autre membre du personnel de la base leur réfère un cas. Souvent, leurs rapports avec les organismes civils sont plus suivis que ceux des autres groupes. Tandis que les travailleurs sociaux des FC reçoivent une formation spécialisée, ils ne sont pas « en service» comme la plupart des autres fournisseurs de services.

31. La plupart du temps, les médecins et le personnel infirmier apprennent qu'il s'est produit un incident de violence lorsqu'ils sont appelés à traiter des blessures, mais ils peuvent également apprendre l'existence de problèmes lorsqu'ils voient les patients dans des circonstances qui ne sont pas strictement médicales (présélection avant les déploiements, examens annuels, etc.). Lorsqu'ils traitent des cas de violence, les médecins et le personnel infirmiers suivent des procédures fondées sur l'ensemble des pratiques et des principes médicaux établis.

32. Les infirmières et infirmiers de santé communautaires traitent autant les civils que les militaires, et ont des contacts avec d'autres organismes de secours. Certains établissent des liens étroits avec la collectivité des familles de militaires et, avec les aumôniers, ils sont presque les seuls professionnels qui en ont le mandat. Par conséquent, ils sont bien placés pour avoir connaissance des problèmes graves qui surviennent chez les militaires, même si, en principe, leur rôle consiste à diffuser de l'information et à sensibiliser les gens dans un but préventif.

CONSEILLERS EN ALCOOLISME ET TOXICOMANIE

33. Les conseillers en alcoolisme sont tenus par la loi de signaler tout incident de violence envers les enfants, et les clients en sont parfaitement conscients. Par contre, comme pour la plupart des autres fournisseurs de services, les procédures qu'ils doivent suivre lorsqu'on leur signale d'autres formes de violence sont moins claires. Le lien bien connu entre la consommation abusive d'alcool ou d'autres drogues et la violence confère un rôle central à ces conseillers; conseiller les militaires qui ont des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie est une activité qui vise, entre autres, à réduire la fréquence de la violence. Les conseillers sont abordés directement par des militaires qui ont des problèmes, certains cas leurs sont référés par d'autres organismes de la base et, parfois, ce sont les commandants d'unités qui orientent les militaires vers le counselling. Les conseillers font observer que beaucoup de leurs clients qui ont des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie avouent s'être livrés à des actes de violence familiale et de violence faite aux femmes. À l'heure actuelle, il n'existe aucune procédure explicite pour les aider à déterminer ce qu'ils doivent faire lorsqu'on leur signale ce genre d'incident.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

34. Le personnel du PAE reçoit souvent des demandes d'aide pour des questions liées aux difficultés familiales, mais beaucoup ne peuvent se fier sur aucune directive et manquent d'expertise pour orienter le personnel vers d'autres organismes. De plus en plus de civils font partie de l'équipe de la Défense, mais très peu de services sont mis à leur disposition. Ils peuvent officieusement se prévaloir des services offerts dans les bases (particulièrement de l'aide des aumôniers), mais beaucoup trouvent injuste que l'on consacre tant d'efforts au bien-être du personnel militaire alors qu'on en fait si peu pour

celui du personnel civil. Il est reconnu que les civils qui travaillent dans les bases préfèrent s'adresser au personnel du PAE lorsqu'il se produit au travail un incident qui présente un problème, problème qui implique généralement un supérieur ou un militaire. S'ils ont surtout recours à ce service, c'est parce qu'ils ne savent pas dans quelle mesure ils peuvent s'adresser à la Police militaire ou se prévaloir des autres services. Certains faits indiquent que le stress causé par les compressions et les gels salariaux des dernières années a contribué à accélérer la fréquence de la violence dans les milieux de travail civils. Il pourrait bientôt s'avérer nécessaire de mobiliser des ressources pour faire face à ce problème. De plus, les conjoints de militaire travaillent souvent dans le secteur public, lequel subit aussi d'énormes pressions et une grande incertitude. Toutes ces pressions contribuent au potentiel de violence dans les foyers militaires.

CONSEILLERS FINANCIERS

35. Les difficultés financières sont la principale cause de problèmes familiaux. Souvent, les familles qui consultent un conseiller financier ne le font que lorsque la situation s'est gravement détériorée et, dans certains cas, c'est parfois ce processus de consultation qui lève le voile sur le comportement violent d'un des membres de la famille. Bien des formes de violence sont révélées de cette façon. Lorsqu'un incident de violence est révélé, les liens avec les autres conseillers et organismes peuvent être utiles, mais, comme pour les autres organismes, nous avons constaté l'absence de procédures claires et explicites pour assurer que tout se déroule correctement.

PERSONNEL DE L'UNITÉ

36. Bien que la vie de mess ait connu une baisse spectaculaire au cours des dernières années, les militaires continuent à partager des liens d'une qualité que l'on retrouve rarement dans les organisations civiles. Il s'ensuit que les membres de l'unité sont souvent les premiers à l'extérieur du couple ou de la famille à apprendre l'existence d'un problème grave. Les commandants essaient dans toute la mesure du possible de bien connaître les membres de leur personnel et surveillent le rendement professionnel sur lequel les difficultés familiales ont souvent des répercussions. Les liens étroits qui se créent à l'intérieur d'une unité, particulièrement parmi les conjoints, peuvent limiter le sentiment d'isolement qui permet de tolérer les mauvais traitements et de pousser les protagonistes à prendre des mesures en vue de régler le problème. Toutefois, c'est sur la nature de ces mesures que nous devons nous pencher, et cette question sera traitée plus en détails ailleurs dans le présent rapport.

37. La plupart des unités ont maintenant un groupe arrière qui se charge de communiquer rapidement de l'information aux conjoints durant les déploiements, particulièrement les unités qui font partie des systèmes régimentaire et divisionnaire. Le fait de maintenir une connexion entre l'unité et les familles contribue souvent à aplanir les problèmes associés aux longs déploiements et à réduire le stress de la réintégration. Cependant, les unités ne peuvent régler tous les problèmes qui surviennent. Les groupes arrières s'occupent surtout de questions administratives et les militaires qui les composent ne reçoivent aucune formation pour leur permettre d'agir à titre de conseillers ou d'intervenir dans des situations de crise.

CENTRES DE RESSOURCES POUR LES FAMILLES DES MILITAIRES

38. Bien qu'il ne s'agisse pas d'organismes strictement militaires, les Centres de ressources pour les familles des militaires (CRFM) sont dignes de figurer parmi les organismes militaires qui interviennent dans le phénomène de la violence. Le rôle premier des CRFM consiste à offrir un soutien aux familles et aux conjoints des militaires, particulièrement pendant les déploiements. Au moyen de cours et de séances d'information, les CRFM offrent une aide axée avant tout sur la prévention et la sensibilisation. Les CRFM attirent les gens qui vivent dans les bases comme ceux qui vivent à l'extérieur, et, dans certaines bases, même les civils sont autorités à participer aux programmes. Les employés estiment que les CRFM jouent un rôle instrumental dans l'acquisition d'un sentiment d'appartenance à la collectivité, particulièrement à notre époque de changement et d'incertitude. Ils travaillent en étroite collaboration avec d'autres organisations militaires et civiles, et orientent souvent les personnes vers ces organisations. Certains CRFM ont établi des comités des ressources humaines composés de représentants de la Police militaire et du clergé ainsi que de travailleurs sociaux qui se rencontrent sur une base trimestrielle pour partager de l'information.

39. Alors que certains CRFM offrent des services de counselling, la formule de ces services est axée vers le court terme, soit cinq visites ou moins. Le counselling est offert aux militaires et à leurs conjoints. Un conjoint civil peut recevoir du counselling à l'insu du conjoint militaire. Dans les cas plus graves, comme lorsqu'un conjoint civil souhaite quitter le ménage, il est orienté vers des ressources de counselling dans la collectivité et on aiguillera parfois le conjoint militaire vers le « Programme New Directions » ou on l'incitera à consulter un travailleur social (bien que beaucoup de militaires préfèrent éviter cette solution par crainte des répercussions négatives d'une telle démarche sur leurs carrières). En général, les enfants ne reçoivent pas de counselling et il est difficile de les

orienter vers d'autres ressources. Les CRFM ont souvent des travailleurs sociaux civils qui peuvent intervenir au besoin, mais le travailleur n'est disponible que durant les heures ouvrables. En outre, les CRFM peuvent mettre sur pied ou soutenir des groupes d'entraide ou de survivants, et favoriser les rencontres.

40. Bien qu'en général, les employés des CRFM ne soient pas directement impliqués dans les situations de crise, ils découvrent toutes sortes de problèmes familiaux. D'ailleurs, les CRFM disposent d'installations d'urgence, lesquelles sont rarement utilisées (une ou deux fois par année). Les CRFM reçoivent relativement peu d'appels concernant des cas de violence, et ils renvoient généralement ces cas à d'autres organismes. S'ils ont connaissance d'un cas de violence envers les enfants, ils sont tenus de le signaler à la Société d'aide à l'enfance (SAE). À l'occasion, la Police militaire réfère un cas à un CRFM lorsqu'une personne ne veut pas avoir affaires au travailleur social militaire.

FAIBLESSES DANS LA PRESTATION DES SERVICES

41. Jusqu'à présent, nous avons donné au lecteur un aperçu des processus qui peuvent guider l'intervention pour les incidents de violence dans les FC et nous avons décrit, en termes généraux, les principaux organismes de service au sein de l'administration militaire. Le lecteur aura probablement remarqué plusieurs problèmes : les FC sont mis au courant des incidents de violence de plusieurs façons et par de nombreuses sources; certains des organismes qui sont le plus souvent mis au courant des actes de violence n'ont pas de lignes directrices claires sur lesquelles s'appuyer pour les aider à intervenir correctement; certains membres du personnel de ces organismes ne sont pas convenablement formés pour intervenir dans les cas de violence. Outre ces questions de

premier ordre, les répondants de la présente étude ont cerné toute une gamme de faiblesses systématiques dans la façon dont les FC envisagent le problème de la violence. La présente section contient une description de ces faiblesses.

42. Presque tous les répondants ont désigné le rétrécissement des budgets, les compressions sur le plan des effectifs, etc. comme étant des facteurs qui font gravement obstacle à la qualité et à la rapidité des services qu'ils offrent aux militaires et aux familles victimes de violence. Tout le monde aux FC est parfaitement conscient de ce problème, aussi nous ne l'approfondirons pas pour l'instant. Cependant, au départ, il convient de cerner un point de vue que tous les répondants partagent, soit que, pour réduire la fréquence de la violence familiale et de la violence faite aux femmes, nous devons faire la lumière sur les causes sous-jacentes ou essentielles du problème, ce qui nécessite plus de ressources concrètes que ce que nous pouvons nous permettre dans les conditions actuelles.

43. Parmi les nombreuses allégations contradictoires sur la nature et la fréquence de la violence dans la collectivité militaire, tous reconnaissent l'existence de problème essentiel. Tous nos répondants ont affirmé que les stratégies et les programmes en place à l'heure actuelle (dont beaucoup sont, bien entendu, axés sur une sensibilisation accrue et sur la diffusion de l'information plutôt que sur la prévention active) ne parviennent souvent pas à rejoindre les familles gravement disfonctionnelles qui en ont le plus besoin, soit une proportion de 10 p. 100 parmi les plus violentes. D'aucuns estiment que la grande majorité des incidents et des problèmes, bien que parfois très graves, sont en général moins intenses que ceux qui se produisent au sein de cette minorité. Certains des cas qui passent inaperçus ont des conséquences désastreuses alors qu'on pourrait, selon nos répondants, intervenir très tôt et parfois résoudre ces cas en prenant des mesures plus actives et en adoptant des stratégies d'éducation plus intenses.

44. Nos répondants ont défini huit catégories de faiblesses systématiques dans la façon dont les FC abordent le problème de la violence familiale et de la violence faite aux femmes. Trois de ces catégories sont dominantes et, à toutes fins utiles, les plus grands obstacles à une réduction de la fréquence et de l'intensité de la violence dont les familles et les femmes sont victimes. Le principal problème est un manque de coordination des interventions entre les organismes de service militaires. Les lacunes sur le plan de la qualité des services civils disponibles et la crainte des représailles pour avoir signalé un incident de violence sont également des faiblesses importantes, mais pas autant que le manque de coordination. Dans les prochaines sections, nous décrirons ces trois grands problèmes, puis nous parlerons des autres faiblesses qui bloquent le potentiel des ressources des FC pour réduire la fréquence de la violence.

MAUVAISE COORDINATION DES INTERVENTIONS

45. L'incapacité des FC de coordonner leurs ressources pour régler le problème de la violence dans la collectivité militaire est due à quatre grands facteurs. On constate qu'il n'existe pas de politique et de procédure largement distribuée et exempte d'ambiguïtés pour définir la marche à suivre en cas de violence. Les contraintes en matière de confidentialité et de protection des renseignements personnels restreignent la capacité des organismes de communiquer entre eux. Les conflits pour des questions de compétences professionnelles ont exactement le même effet. Enfin, une variété d'obstacles comportementaux chez les groupes de services empêchent la mise en place de stratégies de collaboration.

46. Comme nous avons pu le constater, la violence familiale et la violence faite aux femmes comportent deux caractéristiques fâcheuses, soit, d'une part, cette tendance à se manifester en grande partie à l'abri des regards et, d'autre part, de pouvoir être signalées à toute une gamme d'organismes dont la plupart sont mal équipés pour agir. Cette incapacité des organismes de coordonner leurs ressources pour faire en sorte que les compétences requises soient mobilisées en vue de résoudre chaque cas entraîne de nombreuses conséquences. La qualité des services est compromise, ce qui se répercute tant sur les victimes de la violence que sur les unités qui pâtissent à cause du mauvais rendement des militaires et de leur humeur corrosive. Puisque, bien souvent, les fournisseurs de services ne communiquent pas entre eux, ils ne sont pas en mesure de relever la grande variété d'indices qui pourraient permettre de déceler un problème dès ses débuts. Ce manque de communication est imputable à un ensemble de facteurs, notamment les ramifications complexes des dispositions législatives sur la protection de la vie personnelle. Lorsque les militaires s'adressent à plusieurs services, ils gaspillent des ressources. Tous les répondants ont convenu qu'il était essentiel d'améliorer le travail d'équipe et ont mentionné de nombreuses tentatives pour établir une meilleure relation de travail entre tous les professionnels et intervenants qui offrent un soutien aux militaires et à leurs familles. Bien que beaucoup de ces efforts se soient soldés par des échecs, on estime en général que le réseau des professionnels de la santé qui travaillent dans les bases se renforce.

47. Chaque groupe de service a donné des exemples de cas où l'on a négligé de partager des renseignements vitaux. La Police militaire réfère rarement des cas aux travailleurs sociaux, et ces derniers n'ont pas accès aux dossiers de la police. Les contacts entre les forces de l'ordre militaires et civiles sont à tout le moins limités. Les aumôniers préfèrent parfois orienter des cas vers des conseillers chrétiens de l'extérieur plutôt que vers des professionnels laïcs de la base. On a même signalé des cas de dossiers perdus

lorsque les militaires avaient été affectés ailleurs. Certains travailleurs sociaux ne sont pas disposés à partager les renseignements avec le personnel médical et certains médecins hésitent à collaborer avec la police. Somme toute, le manque de communication entre les groupes qui se consacrent à aider les membres de notre personnel et leurs familles est un mal systémique. Quelques-uns de nos répondants ont également observé que le problème du manque de coordination a pris des proportions considérables pendant la récente période de compressions. Lorsque les ressources allouées à chacun sont examinées à la loupe, la tension qui entoure chacune des fonctions et des responsabilités confiées aux organismes a pour effet de décourager la collaboration interdisciplinaire.

Absence de politiques et de procédures précises

48. Les fournisseurs de services déplorent cette absence de stratégies de traitement disponibles et structurées pour les problèmes de violence qui surviennent dans les familles de militaires, car elle les oblige à se fier à leur instinct et à concevoir des programmes locaux pour régler des problèmes de portée nationale. Selon eux, les programmes nationaux qui existent à l'heure actuelle sont de nature législative (tolérance zéro) et ils voudraient obtenir des conseils concrets qui leur permettraient de renforcer les programmes locaux. On cible particulièrement les catégories de harcèlement et leurs définitions comme étant vagues et inutilisables.

49. Il semble n'y avoir aucun programme, aucune ligne directrice ou aucun document de travail axé sur la résolution des problèmes de violence familiale et sur les questions connexes. Dans quelques bases, on a formé des comités sur la violence familiale à qui on a confié le mandat de définir un système de travail qui permettra aux professionnels d'aborder ces questions efficacement. Même si certains estiment que les mesures de sécurité à l'intention des conjoints civils comportent des lacunes, il existe néanmoins des

mesures pour aider ces personnes. Il s'agit de traitements sous hospitalisation pour les dépendants ou, comme dans certaines bases, de foyers d'hébergement ou de casernes où l'on peut placer les militaires pour une période de réflexion.

50. Les directives et les procédures pour traiter les cas de violence envers les enfants et les questions connexes sont plus clairement définies et bien établies. Les professionnels de la santé et du travail social sont tenus par la loi de faire part à la SAE des cas, signalés ou soupçonnés, de violence envers les enfants. Par contre, les questions et les problèmes relatifs à la « violence psychologique » sont moins clairs parce qu'il est difficile de définir et de prouver les incidents de ce genre. La SEA et les autres organismes, y compris les tribunaux, divulguent rarement les résultats dans ce genre de cas.

51. En ce qui concerne les actes de nature franchement criminelle, la plupart des professionnels doivent suivre des formalités administratives qui définissent comment procéder. Cependant, les répondants ont, pour la plupart, souligné l'absence de politiques claires et spécifiques sur la violence familiale et les autres questions de cet ordre, notamment le manque de lignes directrices cohérentes au sujet des stratégies de sensibilisation, du degré de tolérance, ainsi que des rôles et responsabilités des organismes et des personnes. On a également remarqué des contradictions dans les politiques existantes : le traitement pour la toxicomanie n'inspire que de la crainte aux militaires, car ce genre de problème, une fois prouvé, est une cause de libération. À cette crainte s'ajoute à celle du stigmate et des conséquences négatives que les militaires associent à une demande d'aide sous quelque forme que ce soit. Quelques bases ont élaboré leur propres politiques sur la violence familiale, dans d'autres cas, le personnel de soutien fait ce qu'il juge possible compte tenu des ressources disponibles. Ces dernières sont d'ailleurs souvent insuffisantes. Quelques-uns de nos répondants ont suggéré que tous les professionnels et les intervenants qui sont appelés à fournir de l'aide devraient

participer à l'élaboration des politiques. Ils ont également fait remarquer que ce sont souvent des questions de personnalité ou de professions qui entravent la collaboration nécessaire. Au moment du sondage, les répondants n'avaient pas des points de vues très définitifs sur la viabilité de la nouvelle OAFC (voir l'Annexe A de Truscott et Wait, 1996).

Confidentialité et protection des renseignements personnels

52. Parmi les principaux groupes de prestation des services, beaucoup se conforment à diverses pratiques professionnelles qui limitent considérablement le potentiel de collaboration interdisciplinaire. La Police militaire, par exemple, doit observer un ensemble de règles complexes en ce qui touche aux droits de l'accusé et du plaignant ainsi qu'au contrôle de la preuve. Les médecins doivent protéger la confidentialité de l'information qui leur est confiée par leurs patients. D'autres groupes ont des principes et des pratiques semblables qui délimitent dans quelle mesure ils peuvent partager l'information au sujet des cas. Dans une des bases, on a tenté de mettre sur pied un comité sur le suicide dans le but de faciliter le transfert des renseignements cliniques, mais les problèmes engendrés par le transfert de l'information et les questions de confidentialité se sont avérés une préoccupation de tous les instants. Aussi, les six mois d'efforts consacrés à ce projet n'ont produit aucun résultat concret. Cette question fait sans cesse obstacle à l'adoption de pratiques d'interventions plus efficaces dans les cas de violence. Pourtant, elle ne devrait pas susciter de telles inquiétudes. La plupart du temps, si un fournisseur de services doit collaborer dans un cas donné avec d'autres organismes qui eux aussi y jouent un rôle (particulièrement si le client a donné son consentement), le fait de se consulter les uns les autres dans le but de coordonner les services offerts aux clients n'est pas un bris de confidentialité.

53. Le fait qu'à l'occasion, on insiste indûment sur la question de la confidentialité cause des problèmes chez presque tous les fournisseurs de services, mais particulièrement chez les médecins. Le groupe de référence civil des médecins des FC figure parmi les classes professionnelles au statut le plus élevé du pays, et on estime que ce statut les porte à la fois à se sentir « au-dessus du commun des mortels » et à adhérer exagérément à leurs normes professionnelles. Les unités ont aussi parfois tendance à surprotéger l'information : un de nos répondants, infirmier de santé communautaire, estimait qu'on avait déjà refusé de lui fournir les noms et les adresses des militaires en déploiement et de leurs familles durant une mission de maintien de la paix parce que le personnel clé de la base jugeait qu'il n'occupait pas un poste assez important et parce qu'il travaillait pour un CRFM, c'est-à-dire pour une organisation civile.

54. Les travailleurs sociaux que nous avons interviewés jugent pour la plupart qu'il existe une bonne relation de travail entre les divers professionnels. Ils orientent souvent des cas vers les CRFM et, en contrepartie, ces derniers renvoient des cas aux travailleurs sociaux lorsqu'ils souhaitent travailler en collaboration avec le système. Les travailleurs sociaux réfèrent parfois des cas au personnel médical lorsqu'il est nécessaire d'assurer une aide à plus long terme. Dans certaines bases, on a mis sur pied des comités des ressources humaines (ou des facteurs humains) à titre de véhicules permettant aux professionnels de partager de l'information ou de discuter entre eux des détails d'un cas particulier. Cependant, les questions de confidentialité imposent parfois des limites quant aux personnes qui peuvent partager l'information dans le cadre de ces comités. Dans certains cas, par exemple, les agents de la PM sont exclus alors qu'ailleurs d'autres employés des CRFM ne sont pas inclus en raison de divergences dans les différents codes de déontologie auxquels chacun doit se conformer. Certains travailleurs sociaux incitent systématiquement les clients à signer dès le départ une décharge qui leur permettra de partager l'information avec d'autres professionnels et organismes.

55. De bien des façons, les questions de confidentialité influencent énormément l'efficacité des services de soutien. Beaucoup de répondants ont souligné que les clients préfèrent en général faire des démarches à l'extérieur du « système » des FC par crainte des conséquences potentiellement négatives sur leurs carrières. La plupart des militaires ne savent pas qu'il existe des mesures pour protéger la confidentialité. Malgré ces mesures de protection, le personnel croit qu'il est presque impossible de demeurer anonyme dans le système militaire et le contexte des bases. Certains militaires ne consulteront pas le travailleur social pour des problèmes personnels ou familiaux et ainsi éviteront d'avoir un dossier qui pourrait être porté à l'attention de la chaîne de commandement.

56. Lorsqu'on réussit à formuler une approche d'équipe, on constate souvent qu'il est possible de résoudre les problèmes engendrés par les questions de confidentialité. Cependant, les officiers médicaux doivent rendre compte aux commandants, lesquels ne sont pas liés par les questions de confidentialité. Ce rapport hiérarchique a souvent pour effet de dissuader les militaires d'entreprendre des démarches auprès de l'administration militaire en vue d'obtenir de l'aide pour des problèmes qui pourraient entraîner des sanctions. Parfois, l'officier médical tentera de rester vague lorsqu'il transmet des renseignements. Cependant, dans certaines situations, il lui est nécessaire de divulguer des détails (p. ex. on ne peut affirmer qu'un militaire est dans l'impossibilité de se rendre à l'étranger sans fournir de détails), et si ces détails sont fournis par écrit au commandant, il se peut que l'accès à ces renseignements ne soit pas aussi contrôlé qu'on le souhaiterait. Même si tous comprennent qu'un militaire doit renoncer à la confidentialité des renseignements médicaux, certains répondants prévoient que la Charte des droits et libertés sera bientôt invoquée pour relancer cette question. On a donc laissé entendre qu'il

faudrait informer chaque recrue de ses droits, de ses responsabilités et de la question de confidentialité des renseignements médicaux puisque la divulgation de ces renseignements peut avoir un effet néfaste sur sa carrière.

57. Beaucoup de problèmes de confidentialité ont été soulevés en relation avec le rôle et les responsabilités des aumôniers. Alors que les procédures pour la divulgation des activités criminelles sont bien définies, certains aumôniers ont exprimé le souhait de voir des lignes directrices plus claires pour les autres types de divulgation ou de partage de l'information. La plupart des gens considèrent les aumôniers comme la meilleure personne à qui se confier lorsqu'il importe de préserver la confidentialité des renseignements personnels. Ainsi, les aumôniers se retrouvent dans la position difficile de vouloir préserver cette réputation tout en contribuant à une approche d'équipe plus globale.

58. Les CRFM sont perçus très différemment. Certains jugent que la confidentialité n'est pas une considération pour les CRFM puisqu'il s'agit d'abord et avant tout d'un service d'aiguillage. D'autres jugent que les CRFM (à l'instar des autres fournisseurs de services) ne sont que les yeux et les oreilles de l'administration militaire. Quelques-uns des professionnels interviewés dans le cadre de la présente enquête ont indiqué que le personnel des CRFM n'est pas lié par des considérations déontologiques. Cependant, même parmi les professionnels qui sont tous tenus de se conformer à ce genre de lignes directrices, il s'est révélé difficile d'établir des comités de partage de l'information en raison des questions de confidentialité.

59. Les répondants ont signalé de nombreux projets visant à améliorer la coordination. Les degrés de réussite varient et, en général, les efforts aboutissent à l'affectation de personnel clé pour diriger le projet. Les tentatives d'établissement de comités de travail que nos répondants ont mentionnées sont les suivantes :

- la création d'un comité de coordination de la qualité de vie composé de représentants des CRFM, de travailleurs sociaux, de membres de la PM et d'aumôniers qui se réunit tous les trois mois. Il s'agit d'un groupe informel qui, selon certains, facilite grandement l'échange de l'information;

- la création d'un comité des ressources humaines constitué de représentants des CRFM, de travailleurs sociaux, de membres de la PM et d'aumôniers. Ce comité se réunit tous les trois mois pour parler des problèmes, partager de l'information et discuter des processus utilisés pour traiter et pour orienter les cas;

- dans certaines bases, on a créé des comités des facteurs humains. On perçoit ce type de comité comme un véhicule qui permet aux professionnels de discuter d'un cas donné. Cependant, le client doit dès le départ signer une décharge autorisant le partage de l'information;

- il existe aussi un comité des professionnels des ressources humaines qui se rencontre dans une base pour discuter des questions, tendances et autres préoccupations relatives à la confidentialité;

- dans une certaine base d'entraînement, on a tenu des réunions toutes les trois semaines avec tous les professionnels des services afin de discuter des cas, ceci dans le but d'éviter que des cas ne passent entre les mailles du filet et pour prévenir les redondances inutiles dans les services offerts.

60. Les propositions pour d'autres types de comités sont, entre autres : un comité de prévention du suicide chargé de faciliter le transfert de l'information clinique; la tenue de conférences locales, régionales et nationales réunissant les diverses organisations de soutien (CRFM, PM, aumôniers) dans le but de discuter de questions particulières (violence familiale, suicide, stress dû à un incident critique (SDIC)), des problèmes qu'elles engendrent et des solutions et approches qui s'offrent à nous, et, enfin, pour établir des réseaux plus vastes. Parmi les meilleurs types de partage de l'information, on remarque : le transfert de dossiers individuels entre les professionnels, la transmission aux CRFM de listes des militaires en déploiement et de leurs adresses ainsi que le transfert d'information entre les organisations civiles et militaires concernant les cas individuels.

Conflits au sujet des secteurs de compétence professionnelle

61. La violence est un facteur dans tous les secteurs des FC. Elle peut se manifester n'importe où, à n'importe quel moment et être portée à l'attention de n'importe quel fonctionnaire ou officier. Chacun de ces organismes contrôle un secteur de responsabilité, mais la violence comporte de nombreux aspects qui transcendent les limites professionnelles, engendrant conflits et incertitude. Si beaucoup de répondants ont fait mention de nombreux exemples de coopération et d'entraide fructueuses entre professionnels, d'autres ont par contre souligné des faiblesses graves et persistantes dans ce secteur.

62. Certains fournisseurs de services se considèrent d'abord comme des professionnels et ensuite comme des membres des FC. Par conséquent, il n'accordent pas suffisamment d'importance aux exigences opérationnelles de l'unité ou à l'autorité militaire traditionnelle, ce qui donne lieu à des conflits avec les commandants et les membres des unités. En même temps, certains membres du personnel opérationnel refusent de reconnaître quelqu'autorité ou expertise que ce soit aux professionnels de la santé. Parlons aussi des problèmes relatifs aux grades militaires : un travailleur social qui a le grade de capitaine peut avoir de la difficulté à traiter avec un commandant de compagnie qui a le grade de major. Le personnel des CRFM a soulevé un autre problème, soit le fait que les dossiers criminels militaires ne sont pas transmis aux forces policières civiles lorsque le contrevenant réintègre la vie civile. Par conséquent, les comportements criminels, même s'il s'agit de récidives, ne sont pas traités comme tels dans une situation civile.

Attitudes qui font obstacle au concept d'intervention coordonnée

63. En plus des obstacles fondés strictement sur des considérations de profession ou de procédures, il existe des contraintes comportementales indélogeables au sein des groupes de prestation des services. Il est certes très pertinent de savoir si ce point de vue s'applique ou non aux groupes professionnels, car la plupart des groupes de prestation de services apportent un ensemble d'opinions et d'attentes profondément enracinées à tout effort de collaboration avec les membres d'autres groupes et, dans certains cas, ces attitudes ont pour effet de réduire la qualité des services fournis en bout de ligne. Il y a longtemps que les questions relatives au statut professionnel et la notion qu'il existe divers degrés de compétence entravent les efforts de collaboration. Nous avons relevé quatre grands problèmes comportementaux qui font obstacle à la coordination des

interventions des FC dans les cas de violence : l'insensibilité et la rigidité; le manque de formation et de qualifications; l'impulsion qui pousse à vouloir régler les problèmes au sein des unités; l'ambiguïté des rôles.

a. L'insensibilité et la rigidité

64. Nos répondants ont fait remarquer que, si certains efforts pour former des organismes coopératifs s'étaient soldés par des échecs, c'était en partie parce que certains militaires n'ont pas la souplesse requise pour contribuer à des stratégies de traitement uniques ou parce qu'ils ne sont pas disposés à tolérer que l'on déroge aux procédures établies. À cet égard, on a plus d'une fois pointé le doigt vers la Police militaire. D'ailleurs, de nombreux comités ont été formés dans le but précis d'exclure la Police militaire qui, selon certains, s'oppose à toutes les nouvelles stratégies pour aborder le problème de la violence. Certains répondants ont indiqué que la PM repousse toutes les stratégies d'intervention proactives ou préventives. Selon les fournisseurs de services, les commandants aussi sont souvent portés à adopter une approche très réglementaire envers les comités.

b. Manque de formation et de qualifications

65. On demande de plus en plus souvent aux aumôniers d'offrir des services pour lesquels ils ne possèdent ni la formation voulue ni les qualifications (intervenir dans des cas de violence familiale, effectuer la sélection avant les déploiements, offrir des services pour le stress causé par un déploiement et ainsi de suite). Ils reconnaissent que, mis à part les cas de violence envers les enfants, ils n'ont pas de directives pour les aider à déterminer quand signaler des incidents de violence dont ils ont eu connaissance à la police ou à d'autres autorités. On nous a même informés que les aumôniers des bases plus

petites ou ceux qui ont moins d'expérience essaient parfois de régler les problèmes de violence familiale en adoptant une approche « pastorale » plutôt qu'en ayant recours aux services de professionnels qualifiés.

66. Plusieurs aumôniers dans notre sondage ont précisé qu'ils avaient dû insister pour recevoir de la formation et acquérir des qualifications en matière de violence familiale. Beaucoup d'entre eux sont profondément inquiets du rôle croissant qui leur est imparti dans le secteur du counselling émotionnel et psychologique et ils font remarquer que cette situation ne pourra qu'empirer au fur et à mesure que les réductions des effectifs feront baisser le nombre de travailleurs sociaux. L'éducation et les compétences des aumôniers varient selon la personnalité de l'aumônier et selon la base. La formation des aumôniers est souvent une responsabilité individuelle et chacun doit faire les démarches nécessaires pour recevoir la formation dont il estime avoir besoin. Certains aumôniers ont indiqué que, même si la plupart d'entre eux reçoivent une certaine formation en counselling et sur les procédures à suivre lorsqu'un acte criminel leur est révélé, cette formation a toujours de sérieuses lacunes. Voici les propositions concernant les types de formation dont les aumôniers ont besoin : sensibilisation en matière d'opérations militaires, stress consécutif à un traumatisme, SDIC, dynamique de la violence familiale, stress causé par le divorce, indices précurseurs du suicide et intervention ainsi que d'autres compétences en counselling. Certains des aumôniers que nous avons interviewés ont souligné qu'il est difficile d'obtenir le temps et les ressources nécessaires pour suivre les cours, et que, si le nombre de personnes qualifiées au sein des FC diminue, la demande de counselling augmente. Les aumôniers semblent optimistes au sujet de la nouvelle école d'aumôniers à Borden (pour les deux dénominations) et indiquent que le programme devrait inclure la formation nécessaire pour combler les lacunes mentionnées ci-dessus.

67. Selon plusieurs répondants, les forces de la formation ou de l'expérience des travailleurs sociaux civils sont en partie contrebalancées par leur manque de compréhension de la vie militaire, de la culture, du contexte opérationnel et des besoins en matière de service. Certains travailleurs sociaux militaires ont indiqué qu'ils se considèrent comme des généralistes alors que d'autres travailleurs sociaux qui ont suivi une formation plus spécialisée ne sont pas toujours en mesure de traiter tous les problèmes de façon exhaustive.

68. Les répondants du milieu médical ont presque tous souligné qu'on s'attend à ce qu'ils s'occupent eux-mêmes de leur propre perfectionnement professionnel dans les nouveaux secteurs de pratique comme la violence familiale. Ils jugent cette approche de la formation inadéquate et recommandent que l'on offre plus d'ateliers (particulièrement sur la violence familiale et les questions connexes). Les officiers médicaux estiment qu'ils devraient travailler plus longtemps aux Services de santé avant d'être affectés aux unités opérationnelles.

69. Ces dernières années, on s'est efforcé de veiller à ce que les jeunes recrues de la Police militaire participent à des programmes de formation poussés sur les interventions dans les conflits familiaux, la façon de détecter les problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie ainsi que les autres indicateurs et les facteurs qui contribuent à la violence familiale. On offre également une formation spécialisée à l'école de Borden.

c. Impulsion poussant à vouloir régler les problèmes au sein de l'unité

70. Certains commandants préfèrent encore essayer de régler tous les problèmes sans avoir recours aux ressources à l'extérieur de l'unité. Ils voient d'un mauvais oeil la contribution des fournisseurs de services (et jugent qu'elle compromet leur autorité). De

même, certaines unités opérationnelles de l'armée hésitent à laisser les fournisseurs de services « extérieurs » jouer leur rôle et tentent d'empêcher les problèmes de sortir de leur domaine. On constate que c'est parmi les hauts dirigeants que le soutien envers les mesures visant à réduire l'incidence de la violence familiale est le plus fort et parmi les commandants des échelons moins élevés qu'il est le plus faible, car ceux-ci doivent respecter des normes de rendement toujours plus élevées et ils s'opposent aux absences de personnel pour des séances de thérapie, de counselling, etc.

71. Certains répondants ont fait remarquer que les attitudes des commandants commencent à changer, qu'ils se montrent plus réceptifs à l'idée d'accepter l'intervention des professionnels auprès du personnel de leurs unités et qu'ils accordent plus de poids aux droits individuels des personnes qui constituent leur unité. D'autres affirment par contre que les commandants auraient besoin d'une formation accrue dans de nombreux secteurs qui, de nos jours, sont devenus préoccupants, notamment en ce qui concerne la violence familiale et les coûts qu'elle entraîne sur le plan de l'efficacité et de la cohésion de l'unité. Selon nos répondants, la plupart des commandants ne perçoivent pas la violence familiale comme une priorité et se préoccupent surtout de questions qu'ils jugent plus urgentes. Beaucoup de commandants estiment que la famille est une question à part qui ne survient qu'après le travail, lorsque les opérations sont terminées.

72. Les répondants ont avancé l'hypothèse que certains commandants perçoivent peut-être les problèmes familiaux comme l'indice d'un manque de leadership et que, par conséquent, ils ne sont pas toujours disposés à porter ces questions à l'attention d'autres professionnels. Cependant, les commandants refusent rarement de soutenir les programmes de traitement (particulièrement lorsqu'ils sont recommandés par le personnel médical).

73. En se fondant sur leur expérience, nos répondants ont affirmé que la plupart des commandants prennent des décisions fondées sur des facteurs humains et non pas uniquement sur des facteurs opérationnels. Ainsi, lorsqu'ils apprennent l'existence d'un grave problème de violence, ils prennent des mesures pour régler le problème. Une des grandes complications dont il a été question plus tôt est celle de la confidentialité. Certains répondants ont indiqué qu'il existe une optique très répandue voulant que, lorsqu'un commandant est au courant d'un problème, tout le monde est au courant du problème. En plus de la question de la protection des renseignements personnels, les militaires ont tendance à éviter de demander l'intervention de la chaîne de commandement parce qu'il pourrait en résulter des conséquences basées sur des facteurs de personnalité. Certains surveillants et commandants peuvent être enclins à pénaliser un militaire qui a un problème. Somme toute, cependant, les répondants ont indiqué que les commandants opérationnels se préoccupent des questions qui entourent le harcèlement et des autres questions qui touchent les femmes, et qu'ils prennent part au processus visant à déterminer si un incident constitue du harcèlement ou une simple inconduite.

d. Ambiguïté des rôles

74. Le rôle et les fonctions des travailleurs sociaux des FC s'avèrent une source substantielle d'incertitude et de préoccupation parmi les fournisseurs de services. Le personnel médical et le personnel de service souhaiteraient que les professionnels du travail social soient accessibles pour des fonctions générales pour les cas de violence familiale et autres problèmes. Cependant, les répondants signalent que certains travailleurs sociaux se spécialisent en thérapie individuelle et matrimoniale et qu'ils négligent le lien avec la collectivité militaire et la nécessité de régler ses principaux problèmes. Le personnel médical est également préoccupé par le fait que les

commentaires des travailleurs sociaux sont versés au dossier du client et que, par conséquent, les travailleurs sociaux sont probablement moins disposés à partager l'information.

75. Certains travailleurs sociaux parlent d'un manque de ressources et d'une charge de travail excessive. Par exemple, dans une certaine base, deux travailleurs sociaux ou dû traiter 200 cas par année. Le plafond imposé sur le nombre de rencontres qu'un travailleur social peut avoir avec un client (pas plus de six) est une autre source de frustration. Les travailleurs sociaux ont également mentionné que les cas graves entraînent beaucoup de travail (le professionnel doit parler à la victime, à l'agresseur, aux enfants, aux membres de la collectivité et aux autres intervenants professionnels) en insistant particulièrement sur le caractère de généraliste du rôle des travailleurs sociaux. Les travailleurs sociaux des FC sont surchargés, ils ne parviennent pas à se libérer pour les urgences et, contrairement aux autres groupes de prestation des services, ils ne sont pas bien intégrés à la vie militaire; les travailleurs sociaux utilisent le terme « sauveteur » pour tourner en dérision leurs collègues qui tentent de forcer le système à changer afin d'améliorer l'aide offerte, tant sur le plan de la quantité que sur celui de la qualité.

76. Les Centres de ressources pour les familles des militaires offrent une gamme très variable de services et subissent tous les problèmes dont souffrent généralement les organisations articulées autour du bénévolat; il suffit parfois d'un petit groupe de personnes pour bouleverser la mission et les programmes du CRFM, lesquels sont orientés en fonction d'impératifs étroits. Comme pour les travailleurs sociaux, certains se demandent jusqu'à quel point le personnel et les programmes des CRFM sont dévoués à la vie militaire. D'autres estiment que les CRFM n'ont qu'une utilité marginale, qu'ils ne remplissent pas leurs promesses, qu'ils ne produisent pas de résultats substantiels et même, dans certains cas, on estime qu'ils ont quelque peu sapé l'autorité des

commandants. D'aucuns sont d'avis que les conjoints ne sont pas tous bienvenus aux CRFM, que leur mission principale consiste à servir les membres de la collectivité où ils sont situés ou qu'ils en sont venus à représenter les intérêts de quelques individus qui savent se faire entendre plutôt que de servir les intérêts de l'ensemble de la collectivité.

QUALITÉ DES SERVICES CIVILS

77. Une proportion importante des cas de violence dans les FC sont traités par des organismes civils. Au fur et à mesure que l'on réduit les effectifs des fournisseurs de services des FC, il faut s'attendre à voir augmenter le nombre de cas qui sortent, tant parce que personnel choisira de s'adresser à des organismes externes pour obtenir de l'aide que parce que les organismes des FC feront plus de renvois. Les répondants se disent très inquiets de la qualité des programmes de service civils et de leur utilité pour le personnel militaire et leurs familles.

78. On a invoqué trois grandes raisons pour expliquer la préférence des militaires pour les organismes civils : les militaires s'adressent à des organismes externes pour obtenir de l'aide parce qu'ils craignent les répercussions sur leur carrière militaire ou celle de leur conjoint; d'autres cas sont orientés vers les organismes civils parce que certaines femmes préfèrent se confier à des conseillers ou à des professionnels de la santé de sexe féminin et qu'elles doivent se tourner vers les organismes civils pour ce genre de service; d'autres estiment que la qualité des services offerts par les organismes civils est supérieure.

79. Les deux principales inquiétudes à propos de la qualité des services civils concernent la disponibilité et la pertinence des services. Dans plusieurs provinces (sinon toutes), les services de santé font l'objet d'autant de compressions que dans les FC.

Premièrement, le fait d'orienter le personnel ayant des problèmes vers un système surchargé n'est pas une solution. Cette question est particulièrement inquiétante dans les régions rurales. Deuxièmement, nos répondants font remarquer que, dans le système civil, les programmes locaux sont articulés autour des besoins de la population locale et n'abordent pas réellement la réalité de la vie militaire et les stress qu'elle entraîne. Ces programmes tiennent souvent pour acquis, par exemple, que le patient a des membres de sa famille élargie dans la région. Troisièmement, certains répondants ont laissé entendre que les fournisseurs de services civils comprennent très mal les militaires (dans certains cas, ils ne les respectent même pas), et que, dans le contexte du counselling ou de la thérapie, ils ont tendance à blâmer la vie militaire pour les problèmes plutôt que d'insister sur la responsabilité individuelle. Cela peut retarder la prestation d'un traitement efficace et entraver la réinsertion du patient dans la vie militaire. Quatrièmement, dans les traitements de groupe offerts chez les civils, le militaire est souvent placé dans un groupe de gens très disfonctionnels de la région, une approche inefficace qui ne produit aucun résultat. Une des interventions les plus courantes des organismes civils consiste à pousser la femme à quitter un foyer malheureux; bien que ce type d'intervention soit souvent approprié (particulièrement dans les cas extrêmes), cette approche s'appuie sur la prémisse selon laquelle la femme a des contacts étroits avec des gens à l'extérieur du foyer qui peuvent l'héberger ou lui fournir d'autres types de soutien. Dans les familles militaires, la situation est souvent très différente et d'autres formes d'interventions sont alors préférables. Le fait de sortir le militaire du foyer et de le confiner à la caserne pour une période de réflexion donne de bons résultats dans certains cas.

80. Les programmes civils sont généralement dispendieux pour les FC et, dans bien des cas, pour le militaire qui bénéficie du service. Les travailleurs sociaux civils ne sont disponibles que durant les heures ouvrables, alors que certains fournisseurs de services militaires peuvent se rendre sur un navire, joindre un membre en déploiement et offrir

leurs services 24 heures par jour. Les répondants estiment qu'ils perdent le contact avec certains clients lorsque ceux-ci se tournent vers les organismes civils et qu'ils n'obtiennent pas suffisamment de rétroaction sur l'issue des cas traités à l'extérieur.

81. La Police militaire juge qu'une proportion considérable de cas sont renvoyés à des organismes externes et c'est pourquoi elle a adopté une variété de protocoles essentiellement civils pour le traitement des cas de violence. Souvent, les autorités militaires ne peuvent intervenir dans des incidents où les organismes civils ont une compétence explicite et prioritaire. Par exemple, toutes les agressions sexuelles relèvent de la police civile. Parfois, lorsque les deux parties impliquées dans un cas d'inconduite sexuelle sont des militaires ou lorsque l'incident se produit dans un endroit éloigné, le cas est confié au système militaire, mais la plupart des cas sont renvoyés aux autorités civiles. La police civile signale généralement les incidents à la Police militaire, mais ce processus peut prendre plusieurs jours et il n'existe aucune procédure officielle pour confirmer que cela s'est produit. Les unités de la Police militaire contournent souvent ce problème en affectant un de leurs membres dans les cours civiles afin d'observer les cas traités.

CRAINTE DES REPRÉSAILLES POUR AVOIR SIGNALÉ DES CAS DE VIOLENCE

82. On remarque que les militaires et leurs familles sont encore convaincus que le fait de signaler des cas de violence ou même n'importe quel renseignement pouvant laisser soupçonner une instabilité émotionnelle chez un militaire, peut avoir des conséquences sérieuses sur la carrière. Les hommes portés à la violence ont moins tendance à entreprendre des démarches pour obtenir de l'aide pendant des périodes de compressions parce qu'ils craignent d'être les prochains à être libérés si on juge qu'ils ont un problème.

En outre, les conjoints continuent à craindre que les FC ne les laissent tomber s'ils mettent un terme à leurs relations avec le militaire, ce qui les dissuade souvent de demander un traitement ou les empêche parfois de quitter une relation abusive.

83. Les répondants croient que la culture militaire véhicule une crainte excessive et très répandue des conséquences que peut entraîner la révélation d'un problème. Souvent, le militaire avertit son conjoint de ne pas consulter de travailleur social, de peur qu'un stigmate soit associé à cette démarche. Les consultations avec un travailleur social, un aumônier ou un CRFM se déroulent dans l'anonymat. Les conséquences possibles vont de l'embarras que l'on cause à l'unité et à soi-même jusqu'à la possibilité de tout perdre (à moins que la personne ait déjà décidé de partir), en passant par la possibilité d'une libération en raison du fardeau administratif associé au militaire en question. Un des répondants a, sans le vouloir, révélé que ce genre de crainte n'est pas sans fondements : il a expliqué que l'un des membres de son unité avait récemment eu des problèmes familiaux qui se sont gravement répercutés sur son évaluation de rendement et ses chances d'avancement.

84. La réticence à signaler des épisodes de violence est plus élevée parmi certains groupes de femmes. Par exemple, les femmes de certains groupes ethniques trouvent particulièrement difficile de faire des démarches auprès de la police ou d'autres représentants de l'autorité, et les femmes d'officiers sont plus susceptibles de passer des épisodes de violence sous silence par crainte d'éventuelles répercussions sur la carrière de leurs maris. Étant donné qu'une base est un univers en vase clos, il est extrêmement difficile de se fier à la notion de confidentialité. C'est pourquoi certains conjoints et certains militaires ne pousseront jamais leurs démarches plus loin que l'aumônier. Beaucoup de militaires qui connaissent des difficultés financières, situation généralement

associée au début de problèmes familiaux pouvant mener à la violence, sont honteux de cette situation et, par conséquent, n'entreprennent leurs démarches que lorsqu'ils ne parviennent plus à contrôler leurs problèmes, tant financiers que familiaux.

85. Même si, grâce aux efforts de sensibilisation des programmes éducatifs et à l'attention des médias, beaucoup de gens sont maintenant prêts à faire ce qu'il faut pour régler leurs problèmes, il est encore difficile d'évaluer la prévalence et la fréquence de la violence familiale.

RÉDUCTION DES COMPÉTENCES JURIDIQUES DE L'ADMINISTRATION MILITAIRE

86. Les récentes tendances dans les secteurs militaires de la jurisprudence et du maintien de l'ordre ont eu pour effet de limiter la capacité des FC de cerner et de régler les problèmes de violence familiale et de violence faite aux femmes. Ensemble, le respect accru des droits de la personne et le rétrécissement du rôle de maintien de l'ordre de la PM font qu'il est beaucoup plus difficile qu'auparavant pour elle de définir ce qu'elle doit faire lorsqu'elle remarque des indices de violence. Beaucoup jugent que la Charte des droits et libertés contribue fortement à dissuader les autorités militaires d'avoir recours à la discipline militaire pour régler les problèmes de violence familiale. Il règne une atmosphère d'incertitude parmi les commandants et la Police militaire quant à l'étendue de leur autorité légale. En même temps, un nombre croissant de militaires utilisent le redressement des griefs pour émousser la capacité des commandants de prendre des mesures en vue de contrer les problèmes familiaux ou personnels.

87. Ces dernières années, on a beaucoup diminué le pouvoir de la Police militaire d'intervenir dans les questions de violence familiale et de violence faite aux femmes - par exemple, tous les cas d'agression sexuelle doivent maintenant être référés aux autorités civiles et, dans certaines régions, on a résolu la question depuis longtemps débattue de la compétence dans les logements familiaux à l'extérieur de bases en confiant l'ensemble de cette responsabilité à la police civile. Bien que d'autres groupes de prestation des services semblent croire que la Police militaire se laisse trop guider par les règles, la PM comprend la nature du lien entre le contexte familial et l'efficacité opérationnelle des militaires, elle comprend les exigences de la vie militaire et tente de résoudre les problèmes dans le contexte de la collectivité militaire plutôt qu'en se fiant uniquement à la loi. En outre, elle est également en mesure d'observer les tendances sur le plan des problèmes ou des infractions au sein d'une unité donnée, et d'en avertir le commandant. Par dessus-tout, elle peut assurer des services de maintien de l'ordre axés sur la dynamique particulière des logements familiaux.

88. Bien que généralement connue des militaires, la Police militaire estime que les récents changements érodent peu à peu le lien qu'elle entretient avec l'ensemble de la collectivité militaire. Les agents de la PM ont souvent servi d'intermédiaires auprès d'autres organismes, tant militaires que civils. Dans certaines bases, la PM a pris part à des rencontres avec les représentants de la GRC, des CRFM, des aumôniers et autres pour discuter de la violence familiale. Par contre, d'autres efforts, comme les réunions ouvertes pour les résidents des logements familiaux, où l'on avait invité des membres de la hiérarchie de la base à participer à une tribune chargée de répondre aux questions des résidents, n'ont connu qu'un succès mitigé.

MANQUE DE SENSIBILISATION AUX SERVICES

89. Au cours des dernières décennies, on a tenu les conjointes à distance de la collectivité militaire. La tradition d'inclure les conjoints et les familles dans le quotidien de l'unité s'est substantiellement évaporée par suite d'un ensemble de changements sociaux, économiques et militaires. Il s'ensuit que bon nombre de conjoints n'ont que des contacts très limités avec les organismes des FC et ne sont habituellement pas au courant des services auxquels ils peuvent avoir recours dans l'éventualité d'un problème. Bien que beaucoup de conjoints de militaires soient employés dans des bases, on a laissé entendre qu'une grande proportion d'entre eux ne savent pas qu'ils ont accès à des services des FC.

90. Les travailleurs sociaux qui ont répondu à notre sondage ont souligné qu'il faudrait accroître le nombre de programmes d'aide aux employés afin de fournir de l'information sur la nature des diverses ressources et l'endroit où on peut les obtenir. Les travailleurs sociaux ont souvent l'occasion de s'adresser à des groupes sur des sujets comme le suicide, la violence familiale et d'autres. Cependant, les travailleurs sociaux estiment que les conjoints obtiennent souvent plus d'information des CRFM. Selon nos répondants, les efforts de ces organismes pour diffuser de l'information dans les secteurs locaux ont porté fruits.

91. Il est également vrai que les conjoints violents peuvent berner leurs conjoints ou ne pas les informer de la gamme de services disponibles à la base. Les conjoints doivent s'informer de leurs droits et des ressources de soutien disponibles afin de limiter leur isolement et le potentiel de préjudice prolongé.

MAUVAISE ATTRIBUTION DES RESSOURCES

92. Comme nous avons pu le constater, l'attribution logique des ressources dans le but de répondre plus efficacement aux besoins engendrés par la violence familiale et la violence faite aux femmes ne va pas sans encombres. Aucun organisme n'a reçu de mandat précis pour faire face à cette question. Il n'existe aucune politique ou procédure pour veiller à ce que les divers organismes coordonnent leurs interventions devant ce problème. Tous les organismes que nous avons inclus dans la présente enquête, s'ils reconnaissent la gravité du problème et l'importance des efforts déployés pour y porter remède, subissent des compressions et doivent se concentrer sur leurs mandats principaux. Aussi, à cause de cette situation et d'autres facteurs, il n'existe aucun moyen précis de veiller à ce que les ressources nécessaires soient allouées pour s'occuper du problème de la violence en général ou de chaque cas particulier. Les ressources sont plutôt allouées de façon ponctuelle après chaque incident.

93. Selon un des principes très répandus dans les stratégies civiles pour aider les femmes victimes de violence physique ou sexuelle, aucun homme ne peut efficacement se charger du traitement initial. Nous n'avons aucun mécanisme pour veiller à ce qu'un fournisseur de service qualifié dans le domaine de la violence familiale soit disponible dans un site donné des FC. De même, nous n'avons aucun moyen d'assurer que des fournisseurs de services francophones et anglophones seront disponibles le moment venu. Le genre de collaboration dont nous avons besoin pour garantir que, dans l'éventualité d'une urgence, les clients pourront bénéficier de services offerts par une femme ou dans leur langue maternelle n'est généralement possible que dans le cadre d'une initiative locale. Or, ce genre d'initiative prend généralement fin lorsqu'un des militaires est affecté ailleurs. Il faut alors recommencer à former des relations officieuses avec les nouveaux arrivants. Étant donné les limites sur le plan des ressources, particulièrement dans les

bases plus petites, il peut être nécessaire de coordonner les fournisseurs de services dans tous les groupes, y compris la police, le personnel médical, les employés des CRFM, les travailleurs sociaux et d'autres pour satisfaire ce besoin.

94. La façon dont les FC attribuent des ressources au travail social semble être une source de problèmes : dans certains sites, les travailleurs sociaux sont épuisés par leur charge de travail massive et ils doivent se contenter d'offrir l'hébergement et la nourriture aux personnes en situation d'urgence, tandis qu'ailleurs, un bureau de la même envergure peut se concentrer sur des services particuliers comme le counselling matrimonial. Cependant, nous tenons à préciser que ce problème n'est aucunement limité aux travailleurs sociaux. En effet, une des plaintes les plus répandues concernant le placement des aumôniers concerne la méthode d'affectation fondée sur des évaluations grossières de la population militaire plutôt que sur une évaluation soigneuse des charges de travail locales.

95. Les officiers médicaux affectés à des unités opérationnelles, c'est-à-dire là où l'on estime que la violence familiale se manifeste avec la plus grande intensité, en sont souvent à leur première affectation et sont relativement inexpérimentés. Certains répondants estiment que les Services médicaux militaires se servent de ce genre d'affectation comme d'une initiation qu'il faut subir avant d'obtenir des affectations plus gratifiants.

96. En général, la fréquence des affectations parmi les professionnels des groupes qui interviennent dans le problème de la violence est un des principaux problèmes qui empêche d'améliorer la collaboration. En l'absence de procédures établies pour le partage de l'information et la gestion des interventions, le personnel des bases locales n'a d'autres

choix que d'élaborer ses propres stratégies et de former ses propres équipes. Par contre, il faut sans cesse remettre ces outils en question lorsque les professionnels sont affectés ailleurs.

MANQUE DE SOUTIEN POUR LES RÉSERVISTES

97. S'il est difficile d'estimer l'incidence de la violence chez les militaires à temps plein et leurs familles, il est, à toutes fins utiles, impossible de le faire pour les réservistes. Il s'avère également très difficile de cerner jusqu'à quel point la violence qui se manifeste dans une famille de réserviste a une origine militaire. Il importe toutefois de préciser qu'on s'est efforcé depuis quelques années d'offrir des services aux familles pendant les déploiements. On ne peut en dire autant pour les réservistes, les troupes d'appoint et leurs familles.

MANQUE DE SOUTIEN POUR LES HOMMES

98. La présente étude porte sur la prestation de services en matière de violence familiale et de violence faite aux femmes. La reconnaissance de la portée et de l'intensité de ce problème s'est longtemps fait attendre dans la société canadienne et dans les FC. De nos jours, on porte de plus en plus attention à un phénomène tout aussi invisible qui touche certaines familles et certains militaires, celui de la violence et des comportements violents envers les hommes. Bien que le phénomène de la violence envers les maris soit un phénomène incontestable, rares sont les fournisseurs de services disposés à reconnaître son existence, et certains, pendant l'entrevue menée dans le cadre de la présente enquête, ont même exprimé du mépris pour les hommes qui subissent ou signalent des actes de violence commis par leurs conjointes. Bien que les mécanismes qui existent pour intervenir dans les questions de violence familiale n'interdisent pas de fournir de l'aide

aux hommes victimes de violence, ils ont été conçus pour aider les femmes et les personnes à charge, et on constate que le soutien ou la compréhension envers les problèmes des hommes victimes de violence sont plutôt limités. En outre, plusieurs répondants ont fait remarquer qu'il y avait pénurie de programmes de traitement convenables pour les hommes violents. Les personnes qui ont tenté de mettre sur pied des programmes pilotes ont remarqué que les dirigeants d'unités étaient réticents à l'idée de libérer les militaires portés sur la violence pour leur permettre de suivre des thérapies de groupe. Bien qu'il soit souvent possible de référer la personne vers des services civils à l'intention des hommes victimes de violence, on remarque la même résistance de la part des unités, sans compter que les services civils, d'après nos répondants, n'abordent pas suffisamment les principaux aspects militaires du problème. Ainsi, le débat qui entoure la validité des préoccupations actuelles dans ce secteur se poursuit, et la question qui consiste à savoir s'il convient de consacrer des ressources de plus en plus rares pour ce que la plupart des fournisseurs de services perçoivent comme un problème relativement restreint comparativement à celui de la violence familiale et de la violence faite aux femmes dépasse les paramètres de la présente enquête.

RECOMMANDATIONS

99. La plupart des répondants interrogés dans le cadre de la présente enquête ont indiqué que la diminution des ressources est un des principaux facteurs qui entravent l'amélioration des services de soutien aux familles des militaires et aux femmes victimes de violence. Ils ont également mentionné toute une gamme de problèmes cruciaux. Nous leur avons donc demandé de proposer des stratégies pratiques pour surmonter ces obstacles. Les stratégies proposées sont énumérées dans la présente section.

100. La présente enquête n'est pas une évaluation de programme; nous n'avons pas effectué d'analyse des programmes de prestation des services et n'avons pas fait d'évaluation coût-bénéfice pouvant justifier une politique ferme de changement. Nous avons plutôt limité notre collecte de données aux points de vues des fournisseurs de service dans l'idée d'obtenir une gamme d'idées aussi vaste que possible et nous leurs avons demandé de nous faire des suggestions. Les propositions énumérées ci-dessous ne tiennent pas compte des coûts. Elles visent à stimuler la pensée créative sur les moyens que nous pouvons prendre pour aborder plus efficacement le problème de la violence et cerner des stratégies pratiques. Ces propositions sont énumérées sans ordre particulier.

- **Faire passer la prestation des services d'une politique axée sur le maintien de l'ordre et le traitement vers une politique axée sur la prévention** - dans toutes les instances décisionnelles et dans tous les principaux groupes de prestation des services.

- **Coordonner l'attribution des ressources pour la prestation des services** - veiller 1) à ce que les fournisseurs de services dans les grandes bases possèdent l'expertise requise dans le domaine de la violence familiale et de la violence faite aux femmes; 2) à désigner clairement dans toutes les bases un organisme de contact initial chargé de coordonner les interventions dans les cas de violence et à communiquer son rôle aux militaires et à leurs familles; 4) à ce qu'il y ait au moins une femme capable d'assurer la prestation des services dans chaque grand groupe de traitement; 4) à ce que cette femme soit réellement disponible, préférablement à ce qu'elle soit en service; 5) à ce que les services soient offerts dans la langue maternelle des clients, comme il se doit.

- **Élaborer un protocole de confidentialité et de protection des renseignements personnels dans les cas de violence familiale et de violence faite aux femmes pour tous les groupes de prestation des services.**

- **Donner une formation officielle en matière de violence et de violence faite aux femmes à tous les nouveaux aumôniers dès leur arrivée** - on propose que le programme de deux semaines de la PM sur la violence (offert à Borden) soit modifié pour les aumôniers.

- **Imposer une formation sur la Planification professionnelle et financière à tous les militaires** - soit lors de la première promotion après l'instruction initiale, au moment du mariage ou lors d'une déclaration d'union libre.

- **Établir un programme cohérent de services de base** - pouvant inclure : l'aide financière, les possibilités d'hébergement, le counselling ou l'aiguillage efficace; les cours de gestion de la colère, un service téléphonique sur la violence familiale, la diffusion d'information à l'intention des familles militaires par l'entremise de la câblodistribution locale.

- **Meilleure sensibilisation/éducation des dirigeants** - confirmer le besoin de sensibilisation aux problèmes familiaux parmi les subalternes et éduquer les gens sur les mesures à prendre lorsqu'on soupçonne des épisodes de violence ou qu'on en signale.

- **Élaborer des collectes de données uniformes et exhaustives et des stratégies d'enregistrement de la gestion des cas pour les groupes de prestation des services.**

- **Établir une source nationale d'information pour les fournisseurs de service** - cerner un organisme ou un groupe de service unique et le charger, entre autres stratégies : de faire circuler un bulletin; de communiquer les meilleures pratiques; de faciliter la tenue de colloques et de favoriser l'établissement d'un réseau entre les fournisseurs de service qui traitent avec le problème de la violence familiale et de la violence faite aux femmes dans les FC.

- **Établir une stratégie de surveillance pour les Centres de ressources pour les familles militaires** - examiner les pratiques, les services et les programmes pour veiller à ce que l'inclusion des conjoints et des familles soit optimale et qu'on mette l'accent sur une indépendance accrue des conjoints et à enchâsser cette optique dans les programmes de base (insister sur une réelle habilitation plutôt que d'encourager la dépendance).

- **Examiner de nouveau les tendances en matière de diminution de la compétence de la Police militaire et s'opposer à de nouvelles exclusions de la PM de la vie des familles militaires en général et des LF en particulier.**

- **Évaluer l'utilité potentielle d'un programme des FC pour aider les hommes violents** - examiner la possibilité d'établir des programmes analogues aux programmes pour l'alcoolisme - inciter les hommes qui ont des problèmes à admettre le problème le plus tôt possible. Le fait de savoir que d'autres militaires ont le même problème peut être très bénéfique et ce sentiment est impossible à obtenir dans un groupe civil.

- **Évaluer les politiques et les services sur le divorce et sur les séparations de conjoints de fait** - les conjoints civils qui dépendent des revenus de leurs conjoints militaires et qui vivent très loin de leur région natale et de leurs familles sont moins susceptibles de quitter une relation de violence. Deux options s'offrent à nous : le MDN défraye les coûts de réinstallation du conjoint civil dans sa région ou le MDN fournit des services juridiques aux conjoints civils qui souhaitent divorcer ou se séparer d'un conjoint militaire.

- **Regrouper les services de « l'équipe de la défense »** - examiner les exigences et le rôle croissants des civils, des réservistes et des cadets - préciser les domaines de responsabilité sur le plan de la prestation des services.

- **Examiner les dispositions relatives aux prêts de prévention en ce qui touche les conjoints civils** - à l'heure actuelle, les conjoints civils ne peuvent pas faire de demande d'aide sans que leur conjoint en soit informé et y participe.

- **Modifier les services offerts après un déploiement en vue d'y intégrer un module de transition vers la vie de famille** - Aborder les problèmes de tension qui entourent la réintégration des hommes qui ont tendance à s'affirmer dans un foyer mené par une femme. Cette approche doit être axée sur la famille plutôt que viser uniquement le militaire qui revient.

- **Insister sur la facilitation de solutions locales de pair avec une politique de non-tolérance** - inciter les fournisseurs de services locaux à rechercher et à employer des solutions uniques pour intervenir dans les urgences locales (exemples à l'annexe B) tout en fournissant des directives et des protocoles nationaux clairs et appropriés.

- **Établir des protocoles ou des équipes d'intervention dans les cas de violence familiale dans les bases plus grandes** - l'intervention initiale en cas de violence doit être coordonnée pour que les bonnes ressources soient utilisées.

- **Établir un protocole pour offrir un traitement pour le stress aux fournisseurs de services qui interviennent dans des cas extrêmes de violence familiale.**

- **Désigner des logements ou des logements familiaux pour l'hébergement à court terme dans toutes les bases.**

RÉSUMÉ

101. Le MDN a créé un Comité principal sur la violence familiale et la violence envers les femmes pour superviser toutes les initiatives prises en ce domaine dans les FC. Ce Comité a chargé au directeur — Analyse socio-économique (DASE), en décembre 1994, de mener une étude afin d'identifier la nature et le taux de violence dans les FC en se servant des sources de données existantes; d'examiner les causes de la violence; d'évaluer la manière dont le MDN recueille et diffuse l'information en ce domaine; et de rassembler les études pertinentes existantes, canadiennes et internationales, sur la violence dans les familles de militaires et la violence envers les femmes.

102. Les résultats de l'étude du DASE sont présentés dans deux rapports. Le premier examine toutes les données statistiques et les sources de données, et explore les causes de violence repérées dans la documentation et les études publiées. Dans le second rapport, celui que vous avez sous les yeux, sont résumées les conclusions tirées d'une série de plus de 40 entrevues approfondies dirigées par des fournisseurs de services des FC, dont l'expérience est reconnue. Des entrevues ont eu lieu au QGDN à Ottawa, à l'USFC Ottawa, à la BFC Trenton, à la BFC Halifax et à la BFC Gagetown en 1995.

103. Le but de cette collecte de données était de rassembler les renseignements du personnel des FC ayant une vaste et quotidienne expérience en matière de violence familiale et de violence envers les femmes, ainsi qu'en matière d'établissement de politique dans ce domaine. Ces employés ont exprimé leurs points de vue dans ce rapport et y décrivent :

- l'ampleur du problème de la violence dans les FC contemporaines;
- la façon dont les FC répondent aux incidents violents;
- les points faibles de la réponse des FC;
- la façon dont on peut améliorer la fourniture de services.

104. Parmi les personnes consultées, il n'a pas été possible d'arriver à un clair consensus sur l'étendue ou l'intensité de la violence que l'on découvre actuellement chez les militaires. Ces employés ont plutôt dénoncé des facteurs propres à la vie militaire qui favoriseraient vraisemblablement soit l'accroissement de la violence chez les membres des FC et dans leurs familles (par exemple la séparation des époux, le stress, le gel des soldes, et la difficulté pour les épouses d'obtenir un emploi dans le civil) sa diminution (plus de sévérité visant la consommation d'alcool, une plus grande prise de conscience quant à ce problème, une amélioration dans le recrutement du personnel, etc.). Le processus qui aboutit à la découverte d'incidents violents est un processus complexe; une grande partie de ces incidents reste cachée et le reste n'est dévoilé qu'à travers une multitude d'organismes et de sources différentes à la fois militaires et civiles. Alors qu'il existe des points forts dans la manière dont les FC gèrent la violence, certaines personnes consultées dénoncent une gamme d'obstacles cruciaux à la prestation efficace des services et, par conséquent, à la réduction du taux de violence.

105. La faiblesse dominante identifiée par les personnes qui ont répondu à l'étude tient à la **mauvaise coordination de la réponse**. En effet, agences et bureaux sont souvent incapables d'agir de concert pour veiller à ce que les ressources appropriées soient affectées à un problème donné. Il existe aussi des doutes concernant la **qualité des services civils** à l'égard des problèmes des militaires et de leurs familles. Il existe aussi de la part de certaines épouses et de certaines femmes militaires la **crainte d'une vengeance** si elles dénoncent la violence qui leur est faite. Dans ce rapport, nous formulons une série de recommandations (sans détermination des coûts connexes) afin d'encourager l'adoption de nouvelles manières d'aborder le problème.

RÉFÉRENCES

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE, *La violence en milieu familial,* Ordonnance administrative des Forces canadiennes, 19-42. Ottawa, 1995.

CHIRBAN, John T, *Interviewing in Depth: The Interactive-Relational Approach.* London, Sage, 1996.

MERTON, Robert K., M. FISKE et P.L. KENDALL, *The Focused Interview*, Glencoe, Ill: The Free Press, 1956.

PENLEY, Capt. David N, *Towards a National Policy on Family Violence Intervention in the Canadian Military Community : A Service Paper*, Directeur - Soutien aux familles des militaires, Ottawa, juin 1993.

CENTRE D'INSTRUCTION AU COMBAT, *Policy on Family Violence*, Ordre permanent 4-39, septembre 1993.

SOUS-CHEF D'ÉTAT-MAJOR - MÉDECINE, *Report of Family Violence Project Team,* mai 1994.

TRUSCOTT, S. et T. WAIT, *Violence au sein des familles militaires et violence faite aux femmes : Causes et fréquences*, Rapport ORD 9602, novembre, 1996.

ANNEXE A
du rapport ORD-R-9701
Novembre 1997

ANNEXE A : Organismes et personnel ayant fourni des données qualitatives

BFC Trenton

1. Père A. Guèvremont
2. Conseiller en matière d'alcoolisme de l'escadre - M. R. Mageau
3. Officier d'administration de l'escadre - Lcol Cromwell
4. Aumônier (protestant) - M. Canning
5. Infirmier de santé communautaire - Capt P. Chrétien
6. Commandant de l'escadre - Col Krall
7. Officier - Travail social régional - Maj Doyle
8. Centre de ressources pour les familles des militaires - M^{me} M.A. LaRose
9. Conseiller financier de l'escadre - M^{me} K. Hargreaves
10. Officier de sécurité et police militaire de l'escadre - Capt Ferguson

BFC Gagetown

11. Officier - Travail social - Capt M. Wilson
12. SMR - CIC Gagetown
13. Chirurgien du CIC - Maj M.E. Fensom

14. Aumôniers (protestants) - Capt B. Wentzel/Capt S. Moore

15. Police militaire

16. Officier médical - Capt Wahl

17. GRC Oromocto - gendarme Francis

18. Aumônier (catholique)

19. Centre de ressources pour les familles des militaires - E. Murphy

20. Officier - Traitement de l'alcoolisme

21. Officier de sélection du personnel - Maj W. King

BFC Halifax

22. Agent du personnel civil de la Base (APCB) - M. J. Stewart

23. Aumônier de la Base (catholique) - Lcdr Gagné

24. Aumônier (protestant) - Lcol Murray

25. Centre de ressources pour les familles des militaires - Lcdr Oracheski

26. Commandant de l'École des opérations navales des Forces canadiennes (EONFC) - Cdr Doucette

28. COMAR OSEM - Lcol Fraser

29. Chirurgien de la Base - Halifax - Lcol Dubinsky

30. École du génie naval des Forces canadiennes (EGNFC) - Lcdr Jollymore

31. Officier d'administration de la Base - Cdr Tanguay

32. PM - Maj Little

33. Aumônier de la Base (protestant) - Maj Yager

34. Commandant de la Base - Capt (N) Bowers

35. Chef de la Base - Adjudant-chef Corn

QGDN/USFC Ottawa

36. Aumônier général (catholique) QGDN - Cdr Marchand

37. DSFM - Lcol J. Jamieson, L. Climie

38. Directeur - Service de santé (soins) - Travailleurs sociaux

39. Directeur - Aumônerie protestante (Pastorale) Ottawa - Aumônier Fairlie

40. DPAC, Directeur - Personnel (Administration des carrières) Ottawa - Cdr Desnoyers

41. Centre de ressources pour les familles des militaires Ottawa, Conseiller des cas d'urgence

42. Police militaire, Ottawa

43. CMDN, Centre de ressources pour les familles, Ottawa

ANNEXE B
du rapport ORD-R-9701
Novembre 1997

ANNEXE B : Exemples de projets locaux

Organisme : Centre de ressources pour les familles des militaires, BFC Trenton.
Enjeu : Violence à l'endroit des femmes francophones.
Objet : Évaluer les besoins en matière de services pour aborder les problèmes spécifiques de violence subis par les femmes francophones dans le secteur de Trenton desservi par le CRFM. On a rassemblé des statistiques sur la fréquence, tenu des groupes de réflexion et mené des sondages.

Organisme : Aumôniers du Commandement aérien
Enjeu : Manque d'information sur la nature et l'intensité de la violence familiale au sein du Commandement aérien.
Objet : Concevoir et mener un sondage auprès des aumôniers du Commandement aérien pour examiner la fréquence de la violence familiale, les facteurs déterminants, les opinions sur l'efficacité des programmes et, entre autres questions, le rôle professionnel des aumôniers à l'égard du problème de la violence.

Organisme : BFC Trenton.
Enjeu : Besoin de coordonner les ressources pour les interventions dans les cas de violence familiale.

Objet : Cerner tous les « éléments communautaires » qui interviennent dans le problème de la violence, promouvoir la distribution de listes de services et favoriser la réduction des dédoublements.

Organisme : Région du centre (SCEM Med).

Enjeu : Nécessité de déterminer la méthode de gestion du problème de violence familiale la plus efficace et efficiente dans la Région du Centre.

Objet : Mener toute une variété d'évaluations des politiques et des pratiques dans le but de cerner la fréquence des problèmes de violence familiale dans la Région du centre et de déterminer jusqu'à quel point les politiques et les pratiques réussissent efficacement à prévenir et à régler les incidents de violence.

#510009